

# ЗАБРАНАТА ЗА ДИСКРИМИНАЦИЯ В ТРУДОВИТЕ ОТНОШЕНИЯ И ПРОБЛЕМЪТ ЗА РАВНИТЕ ВЪЗМОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ И НА ПРЕДСТАВИТЕЛИТЕ НА РАЗЛИЧНИ ЕТНИЧЕСКИ ГРУПИ

**Ивайло Стайков**

*Ст.ас. по трудово и осигурително право  
Нов български университет*

*(Продължение от бр. 4/2005)*

**VI. 1.** Разпоредбата на чл. 24, ал. 2 ЗЗДиск се отнася към етапа на съществуването (развитието) на индивидуалното трудово правоотношение и по-конкретно към проблематиката на забраната за дискриминация по отношение на професионалната квалификация на работниците и тяхното професионално развитие<sup>36</sup>. Съгласно нея работодателят има юридическото задължение при

<sup>36</sup> Относно забраната за дискриминация по отношение на професионалната квалификация на работниците и служителите вж. подробно **Стайков, Ив.** Забраната за дискриминация и трудовоправният институт на професионалната квалификация. – В: *Право без граници*, 2004, бр. 1-2, приложение, с. 65-77.

## Review

Since 1 January 2004, the Protection against Discrimination Act has been in force. With it, in the domestic Bulgarian law, six Directives of the European Union concerning the prohibition of and protection against discrimination have been implemented. The Parliament adopted the approach to work out a general law, whose subject shall be the legal regulation of the protection against all forms of discrimination and the methods of its prevention. There, in an imperative, general and indisputable manner, the prohibition of any form of discrimination has been regulated, on the base of a large number of discrimination signs. The prohibition is valid for all legal subjects, and the protection against any form of discrimination is spread out to all natural persons in the territory of the Republic of Bulgaria.

равни други условия да насърчава професионалното развитие и участието на работници или служители, принадлежащи към определен пол или етническа група, когато те са по-слабо представени сред работниците и служителите, извършващи определена работа или заемащи определена длъжност. Правната същност на тази норма е идентична с алинея първа на същия член. Законодателят е предвидил **насърчителна мярка** за преодоляване на дисбаланса между двата пола или представителите на различни етнически групи в предприятието и за постигане на равенство в третирането и във възможностите, но вече в етапа на съществуване на трудовото правоотношение. Въпреки че в текста на чл. 24, ал. 2 ЗЗДиск изрично не се говори за придобиване и/или повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, следва да се приеме, че нормата е относима към този елемент от условията на труд, защото посоченото в нормата "професионално развитие" е иманентно свързано с проблемите на професионалната квалификация. Чрез придобиване на начална професионална квалификация, повишаване на квалификацията и/или преквалификация се открива пътят пред работника за едно успешно и обективно оправдано професионално развитие, с всички произтичащи от това благоприятни правни и социални последици.

Тук няма да се спираме на съдържанието на насърчителната мярка поради обстоятелството, че то е аналогично на това по алинея първа на чл. 24 ЗЗДиск. Необходимо е обаче да се отбележи, че в чл. 24, ал. 2 законодателят не е поставил условието, което се съдържа в първата алинея – необходимостта за постигане целите на този закон. В ал. 2 е предвидено друго **законово условие** – наличието на равни други условия, като сравнението е между работника, спрямо когото следва да се приложи насърчителната мярка, и други работници и служители в същото предприятие. Не случайно казвам "други", а не "всички останали" работници и служители в предприятието. Сравняват се само сравними (близки, подобни) помежду си по определени критерии неща. Само тогава може да се каже дали спрямо тях има или няма равни други условия.

Ограниченията при сравнението са две. На първо място това е половата и/или етническата принадлежност на лицата. За отчитане наличието или липсата на равни други условия е необходимо сравнение между лица, принадлежащи към различен пол или етническа група. По подобие на чл. 24, ал. 1 и тук работодателят е длъжен да направи оценка на нормата на представителство на всеки от двата пола и на представените в предприятието етнически групи. Само така ще се стигне до извода кой пол и/или етническа група са по-слабо представени в предприятието. След това се прави и втората преценка – дали съответният работник, принадлежащ

към по-слабо представения пол или етническа група, работи при равни други условия спрямо работниците, принадлежащи към другия пол или по-голямата по численост етническа група.

Второто ограничение е свързано с изискването за равенство на всички други условия на труд. Законът посочва "други условия", защото разглежда принадлежността на един работник или служител към по-слабо или по-силно представения пол или етническа група в трудовия колектив като едно своеобразно условие на труд, което има съществено значение за цялостното осъществяване на трудовото правоотношение и за упражняване на трудовите права и изпълнение на трудовите задължения на страните по него. Индиция за характера на тези други условия на труд се съдържа във финалната формулировка на разпоредбата на чл. 24, ал. 2 – "работниците или служителите, извършващи определена работа или заемачи определена длъжност". Използваните в закона изрази "определена работа" и "определена длъжност" свидетелстват за еднаквост на изпълняваната трудова функция. И това трябва да е водещата идея при тълкуването на чл. 24, ал. 2. Законът има предвид прилагане на насърчителна мярка от работодателя спрямо работници или служители, принадлежащи към определен пол или етническа група, когато те са по-слабо представени сред множеството работници и служители, изпълняващи определена и еднаква за всички тях по характер трудова функция. Други елементи от условията на труд, както и преценката за равенство или еднаквост между тях, в случая нямат правно значение. Тези други елементи до голяма степен са производни и са функция на възложената и изпълнявана от работника трудова функция. Поради еднородността на трудовата функция нещата стават сравними и само тогава може да възникне необходимост от придобиване или повишаване на професионалната квалификация и да се говори за професионално развитие на един или друг работник. Тогава възниква и правната необходимост, и задължението на работодателя да приложи насърчителната мярка по чл. 24, ал. 2 ЗЗДиск спрямо определен работник в предприятието.

Като заключение следва да се обобщи, че само при наличието на тези **две предпоставки и ограничения** – принадлежност на конкретния работник към по-слабо представения пол или етническа група и наличие на равенство в условията на труд спрямо другите посочени работници и служители, работодателят има задължението да насърчава този работник при повишаване на професионалната му квалификация (преквалификация) и на професионалното му развитие.

**2.** В нормата на чл. 24, ал. 2 ЗЗДиск законодателят е въвел и едно второ юридическо задължение на работодателя за прилагане на насърчителна мярка. Това е задължението да се насърчава **участието на работ-**

**ници или служители**, принадлежащи към определен пол или етническа група, когато те са по-слабо представени сред работниците или служителите, извършващи определена работа или заемащи определена длъжност. Това второ юридическо задължение на работодателя е различно по съдържание от вече анализираното по-горе, поради това, че философията и предназначението на предвидената насърчителна мярка е различно. Докато едната насърчителна мярка е свързана с професионалната квалификация (преквалификация) и професионалното развитие на работниците, то другата има за предназначение насърчаването на участието на посочената група работници. Проблемът е, че при уредбата на тази насърчителна мярка законодателят не е намерил най-удачния езиков изказ за изразяване на своята воля и така се стига до една неясна законова норма. Въпросът е за какво "участие" става дума? Това обстоятелство поражда необходимостта от логическо и корективно тълкуване на правната норма (чл. 46, ал. 1 ЗНА), с цел да се открие точният ѝ смисъл.

Като възможен тълкувателен извод може да се предложи, че нормата има предвид участието на работниците и служителите в дейностите, свързани и водещи до тяхното професионално развитие. Това означава работодателят да насърчава съответните работници: да придобиват начална професионална квалификация, ако не притежават такава, като се запишат да учат в учебно заведение по необходимата специалност или да посещават образователни курсове и програми, организирани извън системата на народната просвета; да повишат своята професионална квалификация чрез придобиване на нови знания и умения или да придобият нова квалификация по друга професия или специалност, като за целта се сключи договор по чл. 234 КТ. Считаю обаче, че не това е бил замисълът на законодателя.

Използвайки израза "участието на работници и служители", законът има предвид участието на работниците или служителите в дейността на предприятието. Но това не е участие в смисъл на изпълнение на уговорената и възложена работа (трудова функция) и изпълнение на трудовите задължения по трудовото правоотношение, а **участие на работниците или служителите**, принадлежащи към по-слабо представения пол или етническа група, **в другите дейности в предприятието**. Става дума не за насърчаване на участието в трудовия (производствения) процес, а насърчаване да се упражняват всички други трудови права на работниците, имащи отношение към дейността на предприятието в по-общ аспект. Като примери за подобно участие, които имат действаща нормативна уредба, могат да се посочат следните:

Съгласно чл. 6, ал. 1 КТ Общото събрание на работниците и служителите се състои от всички работници и служители в предприятието. Ако в трудовия колектив на едно предприятие преобладаващият брой негови

членове са жени, а мъжете са изключение – например едно шивашко предприятие, случва се представителите на мъжкия пол да нямат интерес от участие в Общото събрание. Причините, мотивирали липсата на личен интерес от участието, могат да бъдат от най-различен характер. Обратната хипотеза също има значение и тя практически е също често срещана. В този случай има смисъл и съгласно закона възниква юридическото задължение за работодателя да насърчава участието на работници от по-слабо представения пол в работата на свиканото Общо събрание. С не по-малка острота се поставя и въпросът, когато имаме трудов колектив с преобладаващ брой членове, принадлежащи към определена етническа група, и много малко на брой членове, принадлежащи към друга етническа група.

Работниците и служителите в едно предприятие могат да изберат на общо събрание свои представители, които да представляват техните общи интереси по въпросите на трудовите и осигурителните отношения пред работодателя (чл. 7, ал. 2 КТ)<sup>37</sup>. Това също е една от възможните форми за участие в дейността на предприятието. Вярно е, че тези работнически представители се избират от Общото събрание. Но работодателят, най-често индиректно, но в същото време без да оказва неправомерно въздействие, може да насърчи да бъдат избрани като представители и работници или служители, принадлежащи към определен пол или етническа група, когато те са по-слабо представени сред работниците и служителите в предприятието. Същото се отнася и за другата регламентирана от закона форма на работническо представителство – участие в обсъждането и решаването на въпроси на управлението на предприятието в предвидените от закона случаи (чл. 7, ал. 1 КТ)<sup>38</sup>.

При сделната система (според изработеното) за определяне на размера на основното трудово възнаграждение трудовите норми се определят и изменят от работодателя след вземане на мнението на заинтересованите работници. В случай че между последните има такива, които да отговорят на изискванията по чл. 24, ал. 2 ЗЗДиск, работодателят е длъжен да насърчи участието им в определянето или изменението на трудовите норми, като ги насърчава да дават мнението си.

<sup>37</sup> За формите на работническо участие в управлението на предприятието вж. **Мръчков, В.** Трудово право, с. 705-708; Симеонова, Ст. Представители на работниците и служителите – правен статут. – В: Труд и право, 2003, бр. 8, с. 5-6.

<sup>38</sup> Такава форма на работническо участие в управлението е предвидена в два случая. При наети повече от 50 души в дружество с ограничена отговорност те се представляват на Общото събрание на съдружниците от работнически представители с право на съвещателен глас (чл. 136, ал. 3 ТЗ). Когато работниците в акционерното дружество са повече от 50 души, те се представляват от един представител със съвещателен глас в Общото събрание на акционерите (чл. 220, ал. 3 ТЗ).

Предвид изискванията на чл. 27, ал. 1 ЗЗБУТ в предприятия с повече от 50 работници и служители се учредяват комитети по условия на труд. Ако наетият персонал е до 50 работници включително, както и в отделни структурни звена се изграждат групи по условия на труд (чл. 28, ал. 1)<sup>39</sup>. В изпълнение на чл. 24, ал. 2 ЗЗДиск работодателят трябва да насърчава участието в комитети или групи по условия на труд на работници или служители, принадлежащи към по-слабо представения пол или етническа група. Подобно участие е необходимо предвид важността на функциите на тези комитети или групи по осигуряването, поддържането и контрола на здравословните и безопасни условия на труд в предприятието. На практика много често именно работниците, представляващи малцинство по отношение на пола или етническата принадлежност, работят при условия на труда, които се отклоняват от изискванията на закона и подзаконовите нормативни актове за здравословни и безопасни условия на труд. Равноправното участие на такива работници в комитетите или групите по условия на труд гарантира не само недопускане на дискриминационни актове, но и здравословна и безопасна работна среда, при която полагат труда си.

При насърчаване от работодателя на различните форми на участие на определени работници или служители всъщност на практика става въпрос за **мотивиране** на тези работници или служители да участват и за **премахване на възможните пречки**, ако има такива, пред тяхното пълноценно участие. Например такава пречка може да бъде работното време на съответния работник, съчетано с изпълняваната от него трудова функция. Работодателят може временно да освободи работника от неговите задължения, като му определи заместник за времето на отсъствието, така че този работник да вземе участие в работата на Общото събрание, групата по условия на труд и т.н. По този начин работодателят на практика ще изпълни посоченото задължение за прилагане на насърчителна мярка по чл. 24, ал. 2 ЗЗДиск. Следва да се отбележи също, че неучастието на посочените работници или служители в различните аспекти от дейността на предприятието, ако то се дължи на умишлени пречки, създавани от работодателя, е форма на явна дискриминация по пол или етническа принадлежност.

Вторият предложен тълкувателен извод отговаря в по-голяма степен на целта на закона предвид на това, че ако се приеме за правилен първият, то лишаваме правната уредба от една необходима насърчителна мяр-

<sup>39</sup> Представителите на работниците се издигат и избират по реда на чл. 6а, ал. 4 КТ – чл. 27, ал. 2 ЗЗБУТ. За правомощията и функциите на комитетите и групите по условията на труд вж. **Цоневски, В.** Комитети и групи по условия на труд в предприятията. – В: Труд и право, 2002, бр. 2, приложение.

ка по отношение на посоченото участие на работници и служители от по-слабо представения пол или етническа група. Тъй като и първият тълкувателен извод има своя правен смисъл, необходимо е при промяна на ЗЗДиск да се създаде нова алинея трета на чл. 24, която да регламентира специална насърчителна мярка за участието на работници и служители в разгледания вече аспект.

**VII.** От направения анализ се налага изводът, че приемането на разпоредбата на чл. 24 ЗЗДиск представлява подчертан напредък на българското законодателство по посока на това на развитите демокрации в областта на равното третиране във възможностите на мъжете и жените и представителите на различни етнически групи, и изобщо в борбата срещу дискриминацията. Основният проблем, който остава, е за практическото прилагане на правните норми, свързани със защитата срещу дискриминация при възникване и осъществяване на трудовото правоотношение. Пред Комисията за защита от дискриминация като независим специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминацията и осигуряване равенство на възможностите и пред съда като правораздавателен орган стои тежката задача за правилното и ефективното прилагане на новото антидискриминационно трудово законодателство.