

Понятие за дискриминация в трудовите отношения

Ивайло Стайков, старши асистент по Трудово и Осигурително право, програма “Право”, НБУ

I. 1. През септември 2003 г. Народното събрание прие Закон за защита срещу дискриминацията (ЗЗДиск)¹. Законодателят възприе подхода да се създаде един общ закон, който да има за предмет на правна уредба защитата срещу всички форми на дискриминация и начините за нейното предотвратяване (вж. чл. 1). В раздел I на глава II (чл. 12-28) е уредена **материалноправната защита** срещу трудова дискриминация – правната регламентация на субективните права и юридическите задължения на правните субекти (работодател и работник или служител), реда за тяхното упражняване и изпълнение, прекратяване или осуетяване на нарушения на субективните права, санкционните последици при неизпълнение на правните задължения. В глава IV се съдържа **процесуалноправната защита** (регламентация на процесуалните средства, реда и процесуалноправната сила на актовете на органите, чрез които се осъществява защитата) срещу всички възможни актове на дискриминация, вкл. и трудова². Законодателят урежда два независими начина на процесуалноправната защита от дискриминация – производство пред Комисия за защита от дискриминация (КЗД) (чл. 50-70), което е административно по характер, и съдебно исково производство (чл. 71-75), което съдържа специални гражданскопроцесуални норми в сравнение с общите правни норми и принципи на ГПК³.

В чл. 4, ал. 1 ЗЗДиск по императивен, общ и безусловен начин е регламентирана **забрана** за всяка форма на дискриминация. Забраната действа спрямо всички правни субекти, а защитата срещу всякаква форма на дискриминация се разпростира спрямо всички физически лица на територията на Република България. Също така забраната за дискриминация се отнася за упражняването и защитата на всички предвидени в Конституцията и законите на Република България права и свободи, т.е. тя е относима към всички сфери на обществения живот (чл. 3, ал. 1 и чл. 6 ЗЗДиск). Текстът на чл. 4, ал. 1 продължава с изброяване на дискриминационните признаци: пол, раса, народност, етническа принадлежност, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние и други. Списъкът обхваща всички признаци по чл. 6, ал. 2 Конст., като ги допълва с някои признаци, изрично предвидени в директивите на ЕС⁴. От редакцията на нормата е видно,

че списъкът на признаците, по които се забранява дискриминацията, не е изчерпателен. Законната идея е той да се доразвие в отделните материални закони, както и да се включат всякакви други признаци, установени в международен договор, по който Република България е страна. В областта на трудовото право такива други признаци са посочените в чл. 8, ал. 3 КТ - цвят на кожата и членуване в синдикални и други обществени организации и движения. В ал. 2 и ал. 3 на чл. 4 са установени легални дефиниции на пряка и непряка дискриминация. В чл. 5 от закона е предвидено, че тормозът на основа на признаците по чл. 4, ал. 1, сексуалният тормоз, подбуждането към дискриминация, преследването (т.нар. виктимизация) и расовата сегрегация, както и изграждането и поддържането на архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места, се смятат за дискриминация⁵. Някои от тези форми на дискриминация може да определим като приравнени случаи на дискриминация. Дадените дефиниции на понятията "пряка и непряка дискриминация", както и тези в ДР на закона, отразяват изискванията и правните достижения на директивите на ЕС и някои от тях дословно преповтарят дефинициите в директивите.

2. В областта на трудовото право със ЗЗДиск се въвеждат **забрани и юридически задължения за работодателя** като страна по индивидуалното трудово правоотношение. Този законодателен подход не е случаен. Той произтича от същността на трудовото правоотношение и от особеностите на основния му обект – работната сила на работника или служителя. Работодателят е икономически по-силната страна в трудовите отношения, което е предпоставка за извършване на актове на дискриминация спрямо неговите работници или служители. Правната защита е насочена към работника, тъй като той е в по-уязвимо положение поради това, че като носител на работната сила се поставя във фактическа и юридическа зависимост спрямо работодателя в рамките на индивидуалното трудово правоотношение⁶.

КТ и ЗЗДиск не са в съотношение на общ към специален закон. Разпоредбите на раздел I на глава II от ЗЗДиск допълват съответните разпоредби на КТ по отношение на забраната и защитата срещу дискриминация. При цялостния им анализ се вижда, че материалноправната защита срещу дискриминация се свързва с различните етапи от съществуването на динамичното индивидуално трудово правоотношение – възникване, функциониране (изпълнение) и прекратяване. Антидискриминационните правни норми се отнасят до почти всички основни правни институти на трудовото право, като с малки изключения, подредбата им в раздела на ЗЗДиск следва правната систематика и логика на КТ. Това е удачно законодателно разрешение, с оглед по-доброто възприемане и прилагане на правната уредба, но в същото време е доказателство, че тези разпоредби трябва от гледна точка на юридическата техника, систематиката и кодификацията на цялото българско законодателство да намерят своето систематично място в съответните глави и раздели на основния трудов закон – КТ. Този законодателен подход би довел до по-добра прегледност и възможност за запознаване на адресатите на правните норми

със съдържанието им. Това ще улесни и правораздаването в областта на защитата от трудова дискриминация. Такъв законодателен подход ще бъде и в съответствие с изискванията на чл. 3, ал. 1 и чл. 4, ал. 1 ЗНА.

3. Кодификационният характер на ЗЗДиск налага да се обсъдят някои принципни положения относно правната същност на дискриминацията, и в частност на трудовата дискриминация. В следващите редове на основата на научния анализ, натрупания исторически опит, действащото законодателство и теоретичните разработки се прави опит да се изследва същността и да се дефинират понятията "дискриминация" и "трудова дискриминация", както и да се посочат нейните видове и проявни форми в рамките на индивидуалното трудово правоотношение.

II. 1. Дискриминацията е обществено явление. Тя се проявява в обществените отношения между хората - било между отделни индивиди, било между социални групи. Дискриминацията има място, когато се провежда различие между отделната личност и другите личности, което води до несправедливо отношение към нея на основата на това, че тя принадлежи или другите считат, че тя принадлежи към социална група, дефинирана по определен признак (критерий). Дискриминация може да има и от една социална група или общност спрямо друга социална група или общност или спрямо отделни индивиди на тази група или общност. В психологическата, социологическата, политологическата и юридическата литература, от различни методологически гледни точки, се дават различни определения и характеристики на това социално явление.

Етимологически думата "дискриминация" произлиза от латинския глагол *discrimino* – "отделям, разделям", и от съществителното име *discrimen* – в значението му на "разлика". Оттук идват и производните съществителни имена *discriminator* – "който прави разлика" и *discriminatio* – "разделяне"⁷. Дискриминацията като социално явление може да се определи като всяка форма на подчинение или негативно отношение към отделни физически лица или групи от физически лица, основана на характеристики, които се явяват неприемливи или неподходящи в условията, в които те имат място. В този смисъл дискриминацията е различно и неравно третиране (подчертано отношение), изключване или предпочитане на дадена личност или група от личности, което отрича или принижява равното упражняване и ползване на права.

От социологическа гледна точка дискриминацията е действие (човешка постъпка), извършено срещу лице или лица на основата на неговата принадлежност към определена по някакъв признак социална група, както и отказът да се предоставят на член на тази група възможностите, които по правило се предоставят на социалната група, към която принадлежи дискриминиращото лице. Актовете на дискриминация могат да бъдат тайни или открити, могат да бъдат инцидентни или да получат широко разпространение, да са извършени от отделни лица или да бъдат групови (включително и от анонимни групи), да са спорадични или системни⁸.

От гледище на теорията на психологията всеки дискриминационен акт, в една или друга степен, нанася на жертвата на дискриминация психически, материални и/или физически вреди. Дискриминацията е насочена към представите на човека за самия себе си, за собствената си идентичност и уникалност, за принадлежността му към определена общност. Психическите поражения на дискриминационния акт са свързани с принижаване на чувството за социална ценност, представите за лична чест и достойнство. Тъй като намерението за дискриминиране се обяснява с наслоени предразсъдъци, посочва се, че термините "предразсъдък" и "дискриминация" често са взаимно заменяеми, като имат еднакво смислово значение. Предразсъдъкът се счита за превзето отношение към член на друга, различаваща се по определен признак група⁹.

Като явление в политическия процес дискриминацията се проявява в разпределение на потенциални възможности, правомощия и отговорности на участващите в него на базата на обективен статус в обществото – раса, етнически произход, пол, имущество и други. Чрез дискриминацията се създава обществен и политически ред, който не дава равни възможности за социализация, участие в политическия живот, политическа институализация, заемане на постове, упражняване на политически и други права на определени членове на обществото. В литературата се посочва, че съвременната демокрация се стреми към един комплекс от "справедливи равенства", включващ: а) юридико-политическо равенство; б) социално равенство; в) равенство на възможностите (равен старт и равен достъп); г) икономическо равенство (в смисъл на изземване на богатството от държавата)¹⁰.

При разглеждане на понятието за дискриминация най-често се обръща внимание на неговите **правни аспекти**. Посочва се, че дискриминацията е противоправно ограничаване или лишаване от права на определена категория граждани поради национална или расова принадлежност, пол, имуществено положение, политически и религиозни убеждения и други; установено със закон неравенство, унижаване или подценяване на граждани поради тяхната народност, раса, религия, пол, произход и прочие¹¹; нарушаване правата и законните интереси на отделни групи лица, формирани по различни признаци – раса, народност, политическа и религиозна принадлежност, като така се нарушава принципът на равенство пред закона, създавайки нееднакво третиране на гражданите¹². Във всички определения специално се посочва какво представлява расовата дискриминация, защото правното противодействие срещу нея предизвика особено голямо внимание в началото на втората половина на XX век.

В правната литература се посочва и изследва и **дискриминация в сферата на международните отношения**, когато е налице ограничаване или накърняване правата и интересите на друга държава в нарушение на основния принцип на международното публично право за равноправие и еднакво третиране и на общопризнатите международноправни обичаи¹³.

2. От изключително важно значение за разбиране на правното понятие за дискриминация, философията на ЗЗДиск и защитата срещу дискриминация в трудовите отношения е разпоредбата на чл. 7, ал. 1, в която са посочени случаите, при които различното третиране на лица не се счита за дискриминация. Тези **изключения** са продиктувани от необходимостта да се намери оптималното съотношение между различни, често противоречиви обществени интереси. От значение за защитата на трудовите права от дискриминационни актове са предвидените изключения по т. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 и отчасти по т. 14 – относно специалната закрила на непълнолетните лица и лицата с увреждания. Законодателното регламентиране на тези изключения и разглеждането им през призмата на трудовото право може да се обясни с търсенето на необходимия баланс и взаимодействие между двете основни функции на трудовото право – закрилната и икономическата, т.е. от целите и задачите, които се поставят при уредбата на трудовите отношения. Законната цел е да не се допусне увлечение в едностранното развитие на закрилната функция (защита на личността и трудовите права на работника или служителя), като се пренебрегне икономическата функция (интересите на работодателя при осъществяване на неговата икономическа дейност)¹⁴.

Различните случаи на актове, които могат да се приемат за недискриминационни имат общ обединяващ белег. Това са **законовите предпоставки**, при наличието на които различното третиране на лица на основата на характеристика, отнасяща се до признак по чл. 4, ал. 1, няма да представлява дискриминационен акт.

а) По отношение на хипотезите по т. 2 и т. 3 това са следните **три** предпоставки:

Първо, характеристиката на лицето, отнасяща се до признак по чл. 4, ал. 1, трябва да е съществено и определящо професионално изискване за заемането на определена длъжност или упражняване на занятие или дейност. Второ, различното третиране на лицата и изискването, което се поставя е с цел, която е законна. Трето, изискването не надхвърля необходимото за постигане на преследваната цел. За да е налице недискриминационен акт по смисъла на закона, за всеки конкретен случай трите предпоставки трябва да са кумулативно изпълнени.

Същественото и определящо професионално изискване е следствие от характера на трудовата функция на конкретния работник или служител или както постановява законът, “се налага от естеството на определено занятие или дейност”. То произтича от същността на трудовите операции, от които се състои трудовата функция, както и от задълженията на работника по индивидуалното му трудово правоотношение. Най-често това изискване ще бъде отразено в длъжностната характеристика. Но не само естеството на определено занятие или дейност, а и условията, при които то се осъществява (работната среда) може обективно да наложат необходимостта от поставянето на подобно изискване, основано на признак по чл. 4, ал. 1. Такива условия на работната среда могат да бъдат: вредни, тежки или опасни дейности; работа с токсини, канцерогени или други вредности; работа в условията на радиация; работа на смени

или при условията на нощен труд и т.н. Критерият, по който ще се определя доколко едно професионално изискване е съществено и определящо, е преди всичко **обективен**. Изискването трябва да е от такъв характер, че ако то не е налице, няма да има пълноценно използване на престираната работна сила или ще се стигне до невъзможност да се изпълнява възложената трудова функция. Това няма да е в интерес нито на работника или служителя, нито на работодателя¹⁵.

Същественото и определящо професионално изискване се поставя от работодателя. Това е проява на неговата управленска работодателска власт, изразяваща се в правото му да организира съвместния труд на наетите от него работници, като установява вътрешното разделение на труда и определя необходимите изисквания за заемането и изпълнението на различните длъжности в предприятието.

По отношение на другите две предпоставки е необходимо да се отбележи следното. Самото използване на понятието "цел", при спор относно това дали е спазен законът, налага извършването на аксиологична (оценъчна) дейност. При преценката на законността на целта ще се използват основно юридически критерии. Целта, която се преследва с поставянето на изискване, свързано с признак по чл. 4, ал. 1, е законна, когато се цели да се постигнат целите и задачите, свързани с едната от основните функции на трудовото право – закрилната¹⁶. Изискването преследва законна цел, когато с неговото поставяне се цели защита на живота, здравето и трудоспособността на работника, както и защита на неговата личност и трудови права чрез създаване на "справедливи и достойни условия на труда" (вж. чл. 1, ал. 3 КТ). При преценката за адекватност и съразмерност на изискването – "да не надхвърля необходимото" с оглед преследваната цел, критериите ще бъдат преди всичко **фактически** – житейски опит и/или специални знания от различни области на човешкото познание.

Хипотезата по т. 2 е приложима по отношение на всички признаци по чл. 4, ал. 1 от закона, както и спрямо различни по характер професионални занятия и дейности, респ. трудова среда, при която те се извършват. Недискриминационни актове, попадащи в тази хипотеза, могат да бъдат различни, но на практика най-често ще се поставят изисквания, свързани с пол, образование, увреждане. Като пример за съществено и определящо професионално изискване, свързано с признака увреждане могат да се посочат наличието на говорен дефект за радиоговорител; различни външни физически увреждания за телевизионни водещи или учители по физическа култура и други.

Във връзка с поставянето на изискване, основаващо се на признака "пол", следва да се има предвид разпоредбата на чл. 7, ал. 2 ЗЗДиск. Съгласно нея министърът на труда и социалната политика, съгласувано с министъра на вътрешните работи, приема списък на дейностите, при които полът е съществено и определящо професионално изискване по смисъла на ал. 1, т. 2. В унисон с изискването на чл. 7, ал. 2 ЗНА списъкът трябва да се съдържа в подзаконов нормативен акт – наредба¹⁷. Законът задължава компетентния орган на изпълнителната власт своевременно да привежда списъка в

съответствие с настъпващите изменения в условията на труда, като списъкът трябва да се преразглежда най-малко веднъж на три години. На практика по нормативен път се определя за кои дейности и занятия полът на лицето е съществено и определящо професионално изискване. Въвеждането на подобна законодателна техника лишава работодателя от възможността сам да поставя професионално изискване, основано на признака "пол", и да го определя като съществено и определящо за една или друга длъжност в неговото предприятие. Ако работодател постави изискване "пол" за дейност, невключена в списъка, той извършва акт на дискриминация;

б) в хипотезата по т. 3 специалната законова предпоставка е занятието (трудова функция) да се упражнява в религиозна институция или организация. Нормата е **специална** спрямо т. 2 не само по приложно поле спрямо потенциалния работодател, но и спрямо дискриминационните признаци. Тя визира само признаците религия, вяра или пол, когато някой от тях или всичките заедно са съществено и определящо професионално изискване с оглед характера на религиозната институция или организация. Съгласно § 1, т. 3 ДР ЗВер (обн., ДВ, бр. 120 от 2002 г.) "религиозна институция" е регистрирана в съгласие със ЗВер религиозна общност, която има качеството на юридическо лице, свои ръководни органи и устав. Използваното от ЗЗДиск понятие "религиозна организация" следва да се разглежда като синоним на дефинираното в § 1, т. 2 ДР ЗВер понятие "религиозна общност" - доброволно обединение на физически лица за изповядване на дадена религия, извършване на богослужение, религиозни обреди и церемонии. Понятието "религия" може да се приеме като синоним на дефинираното в § 1, т. 1 ДР ЗВер понятие "вероизповедание" като съвкупност от верски убеждения и принципи, религиозната общност и нейната религиозна институция. В тази насока е и посоченото в чл. 9 от същия закон, че всяко вероизповедание се характеризира с наименованието си и верските убеждения на физическите лица, съставляващи религиозната му общност. Понятието "вяра" е синоним на "верски (религиозни) убеждения" по смисъла на чл. 5 и 6 ЗВер като елемент на субективното право на вероизповедание (чл. 2 от закона)¹⁸. Тези уточнения се правят с цел посочване на нарушението на чл. 9, ал. 1 ЗНА и на чл. 37, ал. 1 Указ № 883 от 1974 г. за прилагане на закона относно формулирането на разпоредбите на нормативните актове на общоупотребявания български език и на правилото думи или изрази с утвърдено правно значение да се използват в един и същ смисъл във всички нормативни актове. В тази разпоредба, както и в други разпоредби на закона, са нарушени изискванията за език и стил на юридическите актове и за използване на правната терминология. Непоследователната словоупотреба и различната терминология са предпоставка за различно и противоречиво тълкуване на правните норми в процеса на правоприлагане. В литературата нееднократно е подчертавано, че изискването за утвърденост и устойчивост на правното значение на дадено понятие е изключително важно за осигуряване на единството и хомогенността на правото¹⁹;

в) голямо практическо приложение намира хипотезата на т. 5. Признаците професионален опит или стаж не са изрично посочени сред дискриминационните признаци по чл. 4, ал. 1, но те могат да се включат в съдържанието на признака "лично положение". Професионалният опит на едно лице като част от съдържанието на неговата професионална квалификация, както и трудовият му стаж са елементи от неговия трудовоправен статус, и в този смисъл, и елементи от неговия общ правен статус, т.е. лично положение. Под употребеното от закона понятие "стаж" в случая следва да се разбира трудов стаж – общ или специален. Основното правно значение на трудовия стаж е да се използва като условие за заемане на съответна длъжност. Това условие може да е посочено в нормативен акт или в длъжностната характеристика²⁰. Съществува пряка връзка между професионалния опит и стажа, особено що се отнася до т.нар. специален трудов стаж. С натрупването на по-голям такъв трудов стаж е логично да се натрупва с годините и по-голям професионален опит по съответната професия или специалност в частта на уменията като елемент на професионалната квалификация. Затова на практика най-често тези две изисквания ще бъдат посочвани заедно. По принцип може да се говори и за общ и специален професионален опит, като последният е свързан преди всичко с нивото на професионалната квалификация, докато общият професионален опит (може да го наречем и трудов опит) се отнася до създаването на трудови навици, както и до такива качества като дисциплинираност, усърдност при изпълнение на трудовите задължения, умения за сработване с трудовия колектив и т.н. Докато при специалния професионален опит възрастта не е определяща, то при общия професионален опит тя определено има своето значение.

Използваният в закона израз "определяне на изисквания за минимална възраст" се отнася преди всичко за въведената т.нар. **минимална възраст за приемане на работа** (вж. заглавието на чл. 301 КТ), която по българското трудово право е фиксирана на 16 навършени години. Това нормативно решение е сред най-важните закрилни мерки за труда на малолетните и непълнолетните, срещу икономическата експлоатация на децата и за забраната на детския труд. То е възприето от всички съвременни законодателства и е внушителен израз на хуманизма на правната уредба и на принципа за закрила на труда като основен принцип на трудовото право. Но така формулирано, изключението може да се тълкува и в смисъл на възможност работодателят в обява за работа да постави изискване за минимална възраст на лицето, кандидатстващо за заемането на определена длъжност в предприятието. Това може да е наложено от желанието на работодателя да се съобрази със законовото изискване по чл. 301 КТ, но може да е породено и от необходимостта лицето, кандидат за свободното място, да има натрупан житейски опит, с цел по-ефективното и пълноценно изпълнение на определена трудова функция. Тази втора възможност има подчертан практически аспект и значение и тя именно може да породви спорове във връзка с правилното прилагане на това законово изключение.

Законовата предпоставка е поставянето от работодателя на изисквания за минимална възраст, професионален опит или стаж при наемане на работа да е свързано с работата. Критерият трябва да е **обективен** – характерът на трудовата функция следва да води до необходимост лицето да има натрупан професионален опит или стаж, или определена минимална възраст. Тази предпоставка се допълва логически и от другите две - изискването да е обективно оправдано за постигане на законна цел и средствата за това да не надвишават необходимото.

Когато изисквания за минимална възраст, професионален опит или стаж при заемането на конкретна длъжност са посочени в подзаконов нормативен акт, без да е налице кумулативната даденост на трите предпоставки, той е незаконосъобразен. И сега при регламентацията на изискванията за заемането на някои длъжности в държавната администрация от служители по трудово правоотношение се срещат изисквания, за които трудно може да се приеме, че отговарят на предпоставките да са обективно оправдани за постигане на законна цел и да не надвишават необходимото за постигането ѝ. При решаването по съдебен ред на спор относно наличието или липсата на дискриминационен акт в тази хипотеза съдът, на основание чл. 15, ал. 2 ЗНА, следва да приложи по-високия по степен акт – законът. Подобна незаконосъобразна норма в подзаконов нормативен акт може да бъде атакувана с искане за отмяна и пред ВАС по реда на чл. 5, т. 1 и чл. 13, ал. 1 от ЗВАС. При наличието на интензивно и голямо по обем подзаконово нормотворчество, и особено по материя, свързана с изискванията за заемане на длъжности по трудово правоотношение в различни органи на изпълнителната власт, този въпрос придобива голяма актуалност.

При условие, че изисквания за минимална възраст, професионален опит или стаж при заемането на определена длъжност са посочени от работодател в длъжностна характеристика, без да са спазени законовите предпоставки, работодателят носи отговорност за извършен акт на дискриминация.

Интересни правни въпроси поставя възможността работодателят да предоставя определени преимущества, свързани с работата. Под "преимущества" се имат предвид всякакви по-благоприятни условия за конкретни работници при изпълнението на трудовото правоотношение, което води фактически до по-благоприятното им третиране от другите работници. Преимуществата трябва да са основани на критериите минимална възраст, професионален опит или стаж – например заплащане на курсове за обучение на млади работници, по-дълъг платен годишен отпуск при натрупан стаж в предприятието, по-високо трудово възнаграждение при равен труд за работник с по-голям професионален опит. Това са трудови привилегии и стимули, които са в интерес и на двете страни по трудовото правоотношение и в този смисъл са в унисон и с двете основни функции на трудовото право – закрилната и икономическата. При наличието на всички законови предпоставки подобни преимущества нямат да имат характера на дискриминационни актове.

г) не представлява акт на дискриминация въведеното от работодателя изискване за максимална възраст на лицето при наемането му на работа на определена длъжност, когато това изискване е обективно продиктувано от необходимостта от обучение за заемане на съответната длъжност или от разумен срок за заемане на длъжността преди пенсиониране (т. 6 на чл. 7, ал. 1 ЗЗДиск). В нормата са уредени две хипотези, в които е допустимо въвеждането на изискване за максимална възраст.

Първата хипотеза е свързана с необходимостта от обучение на лицето за заемане на определена длъжност. Характерът на длъжността трябва да е от такова естество, че да е необходимо специално обучение на лицето преди то да започне да изпълнява трудовата си функция. Предназначението на обучението е лицето да получи специални знания и умения, които то няма и които не са включени в неговата професионална квалификация, отговаряща на съответната длъжност. Необходимостта от обучение е в интерес и на двете страни на трудовото правоотношение. Съвременното развитие на научно-техническия прогрес предлага много подобни случаи. Например специалист в компютърните технологии кандидатства за длъжност в предприятие, където се използва специфичен програмен продукт или софтуер, и това налага определен период за обучение на лицето, което по принцип има образование и/или професионален опит за тази длъжност.

Втората хипотеза по т. 6 се отнася до необходимостта от разумен срок за заемане на длъжността преди пенсиониране. Тази хипотеза дава приоритет на интересите на работодателя и в този смисъл преследва целите и задачите, които обслужва икономическата функция на трудовото право. Идеята е работодателят да разполага с работната сила на конкретен работник или служител през едно немалко по продължителност време – “разумен срок” – преди трудовото правоотношение да се прекрати поради придобиване на право на пенсия. Целта е да не се стига до голямо текучество на работна сила поради краткотрайния характер на трудовото правоотношение. При спор относно разумността на срока и затова дали е налице или не акт на дискриминация, водещият критерий за разрешаването му и в този случай ще бъде характерът на трудовата функция. Използването на понятието “пенсиониране” не е прецизно от гледна точка на юридическата терминология. Думата “пенсиониране” се свързва преди всичко с процес, процедура по придобиване на пенсия или с положението, когато едно лице вече има правното качество “пенсионер”, т.е. е придобило субективното право на определен вид пенсия. По-правилно е в закона да се говори за “придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст”, защото именно този вид пенсия се има предвид. Изискването за разумен срок преди пенсиониране трябва да се разбира като срок преди навършване на възрастта за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 КСО²¹. Като пример за дискриминационен акт с поставяне на изискване за максимална възраст при постъпване на работа са обявите за свободни работни места, които могат да се видят на

вратите на магазини и заведения – “Търсим сервитьорки (продавачки) до 25 години”. В тази обява за работа се съдържа и друг дискриминационен признак, основан на пола. Това е и типичен пример за множествена дискриминация по смисъла на § 1, т. 11 ДР на закона.

И в хипотезите по т. 6, освен анализираниите специални предпоставки, трябва да са налице и другите две предпоставки, за които стана дума по-горе – изискването за максимална възраст да е обективно оправдано за постигане на законна цел и средствата за постигането ѝ да не надвишават необходимото;

д) съгласно чл. 7, ал. 1, т. 7 ЗЗДиск не представлява акт на дискриминация специалната закрила за бременни жени и майки, установена със закон²². Особеното изискване е правната закрила да бъде регламентирана в нормативен акт с ранг на закон. Такива закрилни норми в областта на трудовото право се съдържат в раздел II на глава XV КТ – чл. 307-313а, чл. 140, ал. 4, т. 2 и 3 (забрана за полагане на нощен труд), чл. 147, ал. 1, т. 2 и 3 (за недопустимост на извънреден труд), както и в чл. 333, ал. 1, т. 1, ал. 5 и ал. 6 КТ относно предварителната закрила при уволнение. Въвеждането на специална закрила на бременните жени и на жените-майки, която фактически води до по-благоприятното им третиране спрямо другите жени-работнички и служителки, както и спрямо всички други работници и служители (фактически в този случай на признака пол) е законово доразвитие на конституционния принцип по чл. 47, ал. 2 Конст. и е в синхрон с изискванията на Конвенция № 183 на МОТ относно закрилата на майчинството от 2000 г. Относно предвидената в текста на разпоредбата възможност бременната жена или майката да не желае да се ползва от тази закрила, като уведоми писмено за това работодателя, което по същество е отказ от права, се поставя въпросът за съотношението на тази разпоредба със съответните разпоредби в КТ, установяващи абсолютна или относителна закрила за бременни жени и майки. Може да се поддържа тезата, че нормата на чл. 7, ал. 1, т. 7 ЗЗДиск като по-нова по време преурежда по нов начин определена правна материя – някои забрани от абсолютни стават относителни. Налице е мълчалива отмяна (*abrogatio tacita*) с по-нов нормативен акт, без да се указва изрично коя правна норма се отменя, като се въвежда правило, което урежда по различен начин случай, уреден в по-стара правна норма. В случая действа правилото: “*Lex posterior derogat legi priori*”. Това е относимо особено за периода след влизане в сила на ЗЗДиск – 1 януари 2004 г. до 1 август 2004 г., когато влязоха в сила промените в КТ от юни 2004 г. (ДВ, бр. 52 от 2004 г.), които преуредиха някои аспекти на специалната трудовоправна закрила на женския труд. Считаю, че не такава е била идеята на законодателя, въпреки че на практика е създадена една немного съвършена правна норма. Следва да се приеме като правилно тълкуването, че възможността по чл. 7, ал. 1, т. 7 ЗЗДиск бременната жена или майката да не желае се ползва от закрилата, като уведоми писмено за това работодателя, се отнася само и единствено за т.нар. относителни забрани при трудовоправна закрила на жените по КТ. При подобно

логическо тълкуване се стига до необходимия синхрон между правните норми на КТ и анализиратата разпоредба на ЗЗДиск.

В теорията се посочва, че по същество разпоредбата на чл. 7, ал. 1, т. 7 ЗЗДиск с включения в нея израз "освен ако бременната жена или майката не желае да се ползва от тази закрила и е уведомила писмено за това работодателя" е дискриминационна. Специалната закрила на бременни жени и майки няма да представлява дискриминация, ако този израз бъде заличен²³. При промяна на закона изразът трябва да отпадне, защото неговото наличие създава предпоставка за противоречиво тълкуване и защото е излишен от гледна точка на дефинирането на специалната закрила на труда на бременните жени и майките като акт, който не представлява дискриминация ;

е) не представлява дискриминационен акт и специалната закрила на непълнолетните лица и на лицата с увреждания, когато тя е установена със закон (чл. 7, ал. 1, т. 14 ЗЗДиск). Това изключение от принципа за равенство в третирането произтича от и е доразвитие на законово ниво на два конституционни принципа: за подпомагане от държавата на отглеждането и възпитанието на децата до пълнолетието им (чл. 47, ал. 1 Конст.) и задължението на държавата да създава условия за осъществяване на правото на труд на лицата с физически и психически увреждания (чл. 48, ал. 2 Конст.). Закрилни норми по отношение на трудовите права на тези две категории физически лица се съдържат в раздел I и III на глава XV КТ – чл. 301-305 и чл. 314-320, в чл. 140, ал. 4, т. 1 и 4 и чл. 147, ал. 1, т. 1 и 4 (забрани за полагане на нощен и на извънреден труд), както и в чл. 333, ал. 1, т. 2 и 3 КТ (предварителна закрила при уволнение). Относно трудовата заетост и правото на труд на лицата с увреждания има и специална правна уредба в глава IV, раздел III - чл. 22-31 от Закона за интеграция на хората с увреждания (ДВ, бр. 81 от 2004 г., в сила от 1 януари 2005 г.)²⁴.

3. За целите на това изследване дискриминацията като правно понятие може да се определи като всеки умишлен акт (поведение) – действие или бездействие, който има за цел неблагоприятно третиране на отделни физически лица или групи от физически лица и е мотивиран от действителното (настоящо или минало) или предполагаемо наличие на един или повече дискриминационни признаци у дискриминираното лице (група) или у лице, с което то е свързано или се предполага, че е свързано, когато тази връзка е причина за поведението, представляващо поставяне на дискриминираното лице (група) в по-неблагоприятно положение спрямо други лица (групи) при сравними сходни обстоятелства, и засягащ пряко или непряко субективни права или законни интереси. Тази дефиниция се основава на действащата позитивна правна уредба и се извлича от разпоредбите на чл. 3, ал. 1, чл. 4 и § 1, т. 7 и 8 ДР ЗЗДиск. **Фактическият състав** на дискриминационния акт включва следните обективни и субективни конститутивни елементи, които трябва да са налице кумулативно: 1. **човешко деяние** – действие или бездействие, представляващо поставянето на физическо лице в по-неблагоприятно

положение спрямо други лица при сравними сходни обстоятелства; 2. **мотив** за дискриминиране - действителното (настоящо или минало) или предполагаемо наличие на един или повече дискриминационни признаци у засегнатото лице или у лице, с което то е свързано, или се предполага, че е свързано; 3. **цел** на дискриминиращото лице - неблагоприятно третиране на друго лице; 4. **вина** под формата на умисъл – съзнаване на мотивите, целта, обективните характеристики и последиците на акта; 5. **неблагоприятните правни последици** (вредоносен резултат) - пряко или непряко засягане на субективни права или законни интереси на дискриминираното лице. Дискриминацията като противоправно деяние е винаги резултатно правонарушение.

III. 1. Един от централните икономически проблеми при функционирането на пазара на труда представлява изучаването на ситуацията, когато различни групи от хора (например по пол, националност, възраст и други признаци) получават нееднаква възможност за наемане на работа, упражняване на определена професия, увеличаване на работната заплата и т.н. Това явление се нарича **дискриминация на трудовия пазар**. То е било предмет на обстойни изследвания преди всичко в икономическата литература, като са създадени немалко теории, обясняващи съществуването на дискриминация на трудовия пазар и на проблема защо тя има масов и устойчив характер. Във всички съвременни изследвания по икономика и социология на труда се обръща специално внимание на този проблем, като наред с чисто икономическите аспекти, изследователите анализират икономическите закономерности през призмата на правното регулиране²⁵. Това обстоятелство е следствие от засиленото присъствие на съвременната държава на трудовия пазар под формата на установяване на правила, коригиращи и насочващи в определена насока икономическите процеси на търсене и предлагане на работна сила в условията на несъвършена конкуренция²⁶. В световен мащаб се отчита тенденция към изследване на половата дискриминация на трудовия пазар, като водеща тема в научните анализи е неравенството в заплащането на женския и мъжкия труд²⁷. Много автори се спират не само върху причините за явлението, но насочват анализа си и към социалните последици, до които то води. Класификацията на социалните последици на дискриминацията на жените в сферата на труда се изгражда на основата на различни критерии: по време на възникване на последиците – непосредствени и косвени; по сфера на проява; във връзка с преследваните социални цели; негативни и позитивни последици²⁸.

Десетилетия наред в българската юридическа (и другата специализирана) литература трудовата дискриминация не е била предмет на научни изследвания. Господстващата идеология в социалистическото общество априори изключваше дискриминацията в трудовите отношения. Истина е, че дискриминация de jure не е съществувала, но за определени форми на дискриминация de facto едва ли може с категоричност да се каже същото. Затова след демократичните промени от края на 1989 г. като че ли българското общество се оказва психологически неподготвено да приеме

съществуването на дискриминация и да намери начин за бързо и ефективно противодействие на това отрицателно обществено явление. В страните с развита демокрация на проблемите на трудовата дискриминация отдавна се обръща голямо внимание и на нея са посветени стотици научни изследвания и аналитични доклади, като тя е разглеждана в дълбочина от икономическа, юридическа, социологическа и други гледни точки. През 90-те години на XX век и в българската литература по икономика на труда се появяват изследвания, посветени на тази проблематика, като се обръща специално внимание на половата (джендър) дискриминация на пазара на труда²⁹.

2. Най-общо трудовата дискриминация може да се определи като дискриминация в сферата на трудовите отношения³⁰. На съвременния етап от човешкото развитие обществените отношения, свързани с полагането на наеман (зависим) труд заемат съществено място сред всички обществени отношения. В тях до голяма степен се преплитат и други отношения, в които участва човешката личност. Поради това предотвратяването на всякакви форми на трудова дискриминация не е и не може да загуби своята актуалност. Това важи с още по-голяма сила и за необходимостта от ефективно антидискриминационно правно регулиране. Може да се каже, че след борбата срещу социалната расова дискриминация и сегрегация, предотвратяването на трудовата дискриминация във всичките ѝ форми оформя съвременното понятие за дискриминация и правните средства за противодействие и защита в световен мащаб.

От юридическа гледна точка за трудова дискриминация говорим, когато има дискриминация при упражняване на субективните трудови права и/или изпълнение на трудовите задължения в рамките на индивидуалното трудово правоотношение. Дискриминация, която по съществото си е също трудова (дискриминация в заетостта), е налице и по повод учредяването (възникването) на трудовото правоотношение, защото това е неравноправно третиране по повод едно бъдещо упражняване на трудови права³¹.

При трудовата дискриминация най-често дискриминираният субект е работодателят, а дискриминираният субект, е работникът или служителят. Напълно възможна е и дискриминация от един работник или служител спрямо друг работник или служител в едно предприятие, която дискриминация по своята същност е също трудова дискриминация, защото се проявява в сферата на труда (и двата субекта имат качеството на работник или служител), по повод на полагането на съвместен и зависим труд, накърняват се субективни трудови права на засегнатото лице. Този втори аспект на трудовата дискриминация от гледна точка на дискриминирания субект е убягнал от вниманието на законодателя при изработването на ЗЗДиск.

Като се има предвид даденото вече определение на дискриминацията като правно понятие, то може да се конкретизира специално за трудовата дискриминация по отношение на субектите на дискриминационното отношение и на субективните права,

които се накърняват или чието упражняване се застрашава от извършването на дискриминационния акт. Трудовата дискриминация е провеждане на различно отношение към работници и служители въз основа на определени дискриминационни критерии, при прилагането на които едни работници или служители се третират по-благоприятно (привилигирано), а други се поставят в по-неизгодно положение, като така се нарушават или застрашават техни трудови права и законни интереси³².

3. Изхождайки от динамиката на трудовото правоотношение, може да се говори за дискриминация при избора и достъпа до професия, наемането на работа (възникване на трудово правоотношение), по време на съществуване на трудовото правоотношение и при неговото прекратяване едностранно от работодателя (уволнение). Най-богата е проблематиката при изпълнението на трудовото правоотношение. Различаваме дискриминация по отношение на условията на труд, трудово възнаграждение, израстване в длъжност (професионална кариера), работно време, почивки и отпуски, дисциплинарна отговорност и други. Почти всеки институт на индивидуалното трудово право може да бъде разгледан през призмата на възможни дискриминационни актове спрямо работника. От тези принципни положения е изхождал и българският законодател при създаването на разпоредбите на раздел I на глава II от ЗЗДиск.

Съобразно видовото деление на дискриминацията, трудовата дискриминация може да бъде на основата на всеки един от признаците по чл. 4, ал. 1, да бъде пряка или непряка³³, позитивна и негативна, индивидуална и групова, единична и множествена. Негативното въздействие на всеки вид дискриминация върху трудовите отношения може да има самостоятелно значение, но като правило един вид дискриминация поражда друг, като се получава натрупване на неблагоприятни последици за засегнатото лице и мултиплициране на негативния ефект, при това в дългосрочен план. Отделните проявни форми на трудова дискриминация са тясно свързани една с друга, като някои от тях могат да бъдат предпоставка или да усилят неблагоприятните последици на друг вид. Например дискриминацията в професионалното образование способства за професионална сегрегация, която на свой ред закрепва и задълбочава неравния достъп до наемане на работа. Професионалната сегрегация се явява една от най-устойчивите форми на трудова дискриминация, поради това, че всяко сравнение на различните видове професии и дейности от гледна точка на относителната им ценност е винаги субективно и спорно, и особено това, че то не винаги зависи пряко от фактори с дискриминационен характер. Възможността да се получи по-добре заплатена работа обикновено се определя от степента на образование, професионална квалификация и трудов опит. От друга страна тези фактори, неравномерно разпределени между представителите на различни социални групи, могат да се разглеждат като дискриминация в сферата на човешкия капитал и достъпа до професионално образование. На практика се стига до един "порочен кръг": трудовата дискриминация спрямо получаваното трудово възнаграждение на определени социални групи (например

по националност, пол, цвят на кожата и други) води до намаляване на техните трудови доходи и възможностите за инвестиции в човешки капитал, което на свой ред затруднява достъпа на представителите на тези групи до високозаплатените професии и длъжности и закрепва професионалната сегрегация.

Наличието на обстоятелства, формално приличащи на трудова дискриминация, не винаги означава, че такава действително съществува. Много трудно е да се разграничи положението на работник, жертва на дискриминация, от този, чийто настоящ трудов статус се обяснява с индивидуалните му особености. Неравното заплащане на един и същи труд може да бъде следствие не само на дискриминация, така както може равното възнаграждение за труда на различни по производителност работници, да свидетелства за това, че по-производителният и квалифициран работник е дискриминиран спрямо по-лошо работещия и с по-ниска квалификация. Професионалната сегрегация, в това число и половата, не винаги се явява като резултат на дискриминация. Действително има професии и трудови дейности, които са вредни в някаква степен за женския организъм (особено в периода на бременността и кърменето на малко дете), както и такива, които не могат да се упражняват или са вредни за лица с увреждания. Нерядко изборът на професия или трудова дейност се определя не толкова от личните предпочитания, но и от националните традиции и обичаи, забраняващи на мъжете или жените да се занимават с определена професионална или трудова дейност. Поради това лесно може да се дефинира понятието "дискриминация", но много по-трудно е да се установи дали тя в действителност е налице в конкретния случай, и още повече да се измери количествено.¹

¹ Обн., ДВ, бр. 86 от 2003 г. Законът влезе в сила на 1 януари 2004 г.

² За материалноправната и процесуалноправната същност на защитата на субективните права вж. така **Павлова, М.** Гражданско право. Обща част. Т. I. Софи-Р, С., 1995, с. 198-199.

³ Имам предвид разместването на доказателствената тежест в съдебното производство за защита от дискриминация и прехвърлянето ѝ от работника или служителя-ищец и жертва на дискриминация върху работодателя-ответник (чл. 9); процесуалната субституция в полза на синдикални организации (чл. 71, ал. 2) и правото им на самостоятелен иск, когато са нарушени правата на множество работници или служители (чл. 71, ал. 3, изр. I); встъпване като подпомагача страна на работника или служителя – жертва на дискриминация, когато процесът е образуван по иск на синдикална организация (чл. 71, ал. 3, изр. II); безплатност на производството за работника или служителя (чл. 75, ал. 2).

⁴ Проф. Н. Йосифов изказва мнение, че включените в чл. 4, ал. 1 ЗЗДиск дискриминационни признаци гражданство, вяра, увреждане, възраст, сексуална ориентация и семейно положение, както и изразът "или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна" са противоконституционни. В тази връзка авторът прави предложение чл. 6, ал. 2 Конст. да бъде допълнен с израза "или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна". **Йосифов, Н.** Защита от дискриминация за упражняване правото на труд. – В: Търговско право, 2004, бр. 4, с. 6-8. На противното становище е проф. В. Мръчков. Според него чл. 6, ал. 2 Конст. не е преграда пред текущото законодателство да въвежда и други признаци, когато законодателят сметне за необходимо, като се аргументира с практиката на Конституционния съд по казуалното тълкуване на тази конституционна разпоредба. **Мръчков, В.** Трудово право. 4-то изд. Сиби, С., 2004, с. 68. Считаю, че второто становище трябва да бъде подкрепено.

⁵ Легални дефиниции на тези понятия се съдържат в § 1, т. 1-8 ДР на закона.

⁶ Навсякъде в текста понятията "работодател" и "предприятие" се използват със съдържанията, които им дава законът в § 1, т. 1 и т. 2 ДРКТ.

⁷ Вж. **Милев, Ал., Войнов, М.** Латинско-български речник. 4-то стереотипно изд. Наука и изкуство, С., 1990, с. 200-201.

⁸ COLLINS. **Большой толковый социологический словарь**. Т. I, АСТ, М., 1999, с. 182; Социальная психология личности. Учебник, М., 1979, с. 276. За комплексния социолого-психологически подход специално към социалната дискриминация на жените вж. Теоретическая и прикладная социальная психология. Отв. ред. А. К. Уледов, М., 1988, с. 31-32.

⁹ За разликите между понятията “равенство” и “хомогенност” в социологията, за дихотомията на субективния и обективния смисъл на понятието “равенство” на различни нива, за диалектиката между предразсъдъци и дискриминация, както и за ранговия ред на социалната дискриминация вж. **Шютц, А.** Равенство и смысловая структура социального мира. – В: Социологический журнал, 2002, бр. 4, с. 5-45.

¹⁰ За политическите аспекти на равенството като една от иманентните характеристики на съвременното понятие за демокрация и за отношението на понятията свобода – равенство – справедливост - демокрация вж. **Сартори, Дж.** Теория на демокрацията. Кн. 2. Класически проблеми. Център за изследване на демокрацията, С., 1992, с. 121-156; **Бийтъм, Д., Бойл, К.** Демокрацията: въпроси и отговори. “СЕПА-ИНФОМА” ООД и Национ. комисия на ЮНЕСКО, С., 1995, с. 69-84 и пос. литература. В юридическата литература вж. **Михайлова, М.** Право, равенство, справедливост. УИ “Кл. Охридски”, С., 1990; **от нея:** Правото - мяра на социалното равенство и неравенство. – В: Правна мисъл, 1986, бр. 1, с. 26-37. В теоретичен аспект равенството се разглежда като съдържание на принципа на справедливостта и като основание на правото. Така **Торбов, Ц.** Основният принцип на правото. Право и справедливост. Век-22, 1992, фотот. изд. на 1940 г., с. 232-237.

¹¹ **Българска енциклопедия “А-Я”**. 2-ро прер. и разш. изд. БАН и ИК “Труд”, С., 2002, с. 341 и **Милев, Ал., Николов, Б., Братков, Й.** Речник на чуждите думи в българския език. 5-то доп. изд. Наука и изкуство, С., 2000, с. 227.

¹² **Георгиев, Г., Велинов, Л.** Юридически речник. Изд. Отечество, С., 2000, с. 238. Вж. също **Труд и социално развитие. Словарь**. Ред. колл.: Е. В. Белкин, Е. Д. Катульский, М. А. Коробейников. Гл. ред. Е. С. Строев. Изд. дом “Инфра-М”, М., 2001, с. 53; **Большой юридический словарь**. Под ред. А. Д. Сахарова, В. Е. Крутских. 2-ое перер. и доп. изд. Изд. дом “Инфра-М”, М., 2003, с. 159.

¹³ Съгласно международноправните принципи подобна дискриминация се счита за противоправна проява и е основание за предприемане на ответни действия от засегнатата държава (т.нар. реторсия). Вж. така **Стефанов, Г., Видин, Бл., Захариева, Юл., Пантев, Пл.** Международни отношения. Международно право. Дипломация – кратка енциклопедия. Сиела, С., 2001, с. 87.

¹⁴ Поради ограничения в обема на изложението няма да бъдат разгледани хипотезите по т. 1 и 9 на чл. 7, ал. 1 от закона. Що се отнася до хипотезата по т. 8 – поставянето на изисквания за възраст и определен от закона трудов или служебен стаж за целите на пенсионното осигуряване, тя е свързана с предмета на осигурителното право.

¹⁵ Тази предпоставка е в съответствие и с разпоредбата на чл. 2 от Конвенция № 111 на МОТ относно дискриминацията в областта на труда и професиите от 1958 г.

¹⁶ Закрилната функция на трудовото право е изрично посочена в чл. 16 Конст. и чл. 1, ал. 3 КТ. За тази функция вж. **Иванов, С. А., Лившиц, Р. З., Орловский, Ю. П.** Советское трудовое право: вопросы теории. Наука, М., 1978, с. 22-39; **Däubler, W.** Das Arbeitsrecht 2. 6. Aufl. Rowohlt, Reinbeck bei Hamburg, 1995, S. 154-156; **Мръчков, В.** Трудово право, с. 43-44.

¹⁷ В изпълнение на законовата делегация е приета Наредба № 4 от 30 март 2004 г. за видовете професии или дейности, за които поради тяхното естество или условията, при които се осъществяват, полът е съществено и определящо професионално изискване по смисъла на чл. 7, ал. 1, т. 2 от ЗЗДиск (ДВ, бр. 40 от 2004 г.). Дългото и тромаво наименование на този подзаконов нормативен акт е пример за това как не трябва да се озаглавяват нормативните актове.

¹⁸ В литературата се посочва, че законодателят неправилно използва дискриминационният признак “вяра”, след като използва дискриминационните признаци “религия” и “убеждения”. В директивите на ЕС на мястото на дискриминационния признак “вяра” се използва признака “убеждения”. Така **Йосифов, Н.** Защита от дискриминация за упражняване правото на труд. – В: Търговско право, 2004, бр. 4, с. 6. Проф. В. Мръчков също счита, че “убежденията” по смисъла на чл. 8, ал. 3 КТ обхващат и религиозните и атеистичните убеждения, наред с всички други възгледи за заобикалящия работника или служител свят и явления. Вж. **Мръчков, В.** Трудово право, с. 71.

¹⁹ Така **Спасов, Б.** Юридическа терминология. – В: Държава и право, 1988, бр. 2-3, с. 18-26; **от него:** Езикови въпроси при съставянето на правните нормативни актове. – В: Правна мисъл, 1994, бр. 3, с. 37-47; **Милкова, Д.** Юридическа техника. Сиби, С., 2002, с. 298.

²⁰ Вж. така **Мръчков, В.** Трудово право, с. 667; **Василев, Ат.** Трудово право. БСУ, Бургас, 1997, с. 537.

²¹ Вж. **Мръчков, В.** Осигурително право. 3-то изд. Сиби, 2003, с. 271-280; **Средкова, Кр.** Осигурително право. Сиби, С., 2004, с. 339-341.

²² За някои аспекти на закрилата от дискриминация на женския труд вж. **Видова, М.** Правна закрила на майчинството. Профиздат, С., 1980, с. 94-110; **Десев, Н.** Международното право закриля жените от дискриминация в областта на труда. – В: Проблеми на труда, 1996, бр. 10, с. 59-66; **Мръчков, В.** Международно трудово право. Сиби, С., 2000, с. 170-174.

²³ Така **Йосифов, Н.** Защита от дискриминация за упражняване правото на труд. – В: Търговско право, 2004, бр. 4, с. 12-13. Авторът приема, че настоящата норма на чл. 7, ал. 1, т. 7 ЗЗДиск по своя характер е пропивокоституционна. Тя е в разрез не само с интересите на бременните жени и майките, но и с обществените интереси.

²⁴ В чл. 3 от този закон е постановено, че не се допуска пряка или непряка дискриминация по отношение на хората с увреждания. В § 1, т. 3 и 4 ДР се съдържат легални дефиниции на понятията “пряка дискриминация” и “непряка дискриминация”, които съвпадат по съдържание с тези по ЗЗДиск. Това законодателно разрешение е отряжение на непоследователността на политиката на законодателя. Щом веднъж е възприет подходът за регламентация на забраната и защитата от всички форми на дискриминация в един общ закон е излишно да се създават норми и дефиниции в тази връзка в отделни закони.

²⁵ Така **Макконнелл К., Брю С.** Экономика. Т. 2, М., 1992, с. 308-311; **Франк, Р. Х.** Микроэкономика и поведение. Учебник для вузов. Пер. с англ. Инфра-М, М., 2000, с. 510-514; **Мэнкью, Н. Гр.** Принципы микроэкономики. 2-е изд. Пер. с англ. Изд. дом Питер, СПб., 2003, с. 459-469.

²⁶ Вж. **Мазин, Ал. Л.** Трудовая дискриминация и управление персоналом. – В: Управление персоналом, 2002, бр. 12, с. 11-15.

²⁷ **Баскакова, М. Е.** Современные тенденции положения женщин в сфере занятости и на рынке труда. – В: Материалы конференции “Гендерные исследования в России: проблемы взаимодействия и перспективы развития, МЦГИ, М., 1996, с. 65-69; **Ржаницына, Л. С.** Женский труд: дискриминация усиливается. – В: Человек и труд, 1998, бр. 5, с. 28-31.

²⁸ За социологическата интерпретация на проблема вж. **Клименкова, Т. А.** Экспозиция проблемы. Лици подавления: дискриминация пряма и косвенна. – В: Клименкова, Т. А. Женщина как феномен культуры. Взгляд из России. Преображение, М., 1996, с. 11-38 и др.; **Мезенцева, Е.** Дискриминация в занятости по признаку пола: теоретические подходи. – В: Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций. МЦГИ-МВШСЭН-МФФ, М., 2001, с. 126-137; **Рошин, С. Ю.** Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в Контексте целей развития тысячелетия (Доклад Рабочей группы ООН о поощрении равенства мужчин и женщин и расширения возможностей женщин - июль 2003) на Интернет адрес: <http://www.owl.ru/rights/undp2003/index.htm>.

²⁹ Вж. например **Мулешкова, Ир.** и др. Заключение доклад “Влияние на приватизацията върху жените в процеса на икономически преход в България” по международен проект на USAID. Фондация “Български джандър изследвания”, С., 1999. През последните години в университетските курсове по икономика на труда започнаха да се включват тематични раздели за равните възможности и дискриминацията на пазара на труда по повод проблемите на търсенето и предлагането на работна сила, формирането, структурата и стабилността на работната заплата. Вж. **Шопов, Д., Стефанов, Л., Паунов, М., Дулевски, Л.** Икономика на труда. 3-то изд. Тракия-М, С., 2002, с. 250-268.

³⁰ Вж. **Доморацкая, Э. И.** – В: Трудовое право. Энциклопедический словарь. Авт. колл. Гл. редактор С. А. Иванов. 4-ое изд. Изд. “Советская энциклопедия”, М., 1979, с. 103-105. В страните от Източна Европа в миналото по идеологически съображения трудовата дискриминация се разглеждаше като съществуваща само в капиталистическите страни. Вж. литературата от този период: **Киселев, И. Я.** Дискриминация в буржоазном трудовом праве. – В: Сб. Проблемы государства и права. Вып. 9. М., 1974; **Коршунова, Е. Н.** Дискриминация граждан в капиталистических странах. Юрид. литература, М., 1973.

³¹ Необходимо е уточнението, че терминът “трудова дискриминация” е в голяма степен условен. Той следва да се разбира като дискриминация в трудовите отношения, в сферата на труда, професиите и заетостта, при упражняването на трудовите права. Той се използва в настоящите редове и поради неговата краткост.

³² Вж. в този смисъл **Мръчков, В.** Трудово право, с. 69-70.

³³ Пример за непряка дискриминация в трудовите отношения на основата на признака “пол” е поставянето от работодателя на условия, които важат и за двата пола, но са от такова естество, че частта от жените, които могат да отговарят на тях, е значително по-малка от съответната част при мъжете. Такъв е случаят на поставяне на условие за продължителна работа без прекъсване като предпоставка за повишение, което е много по-трудно изпълнимо при жените поради бременност и майчинство.