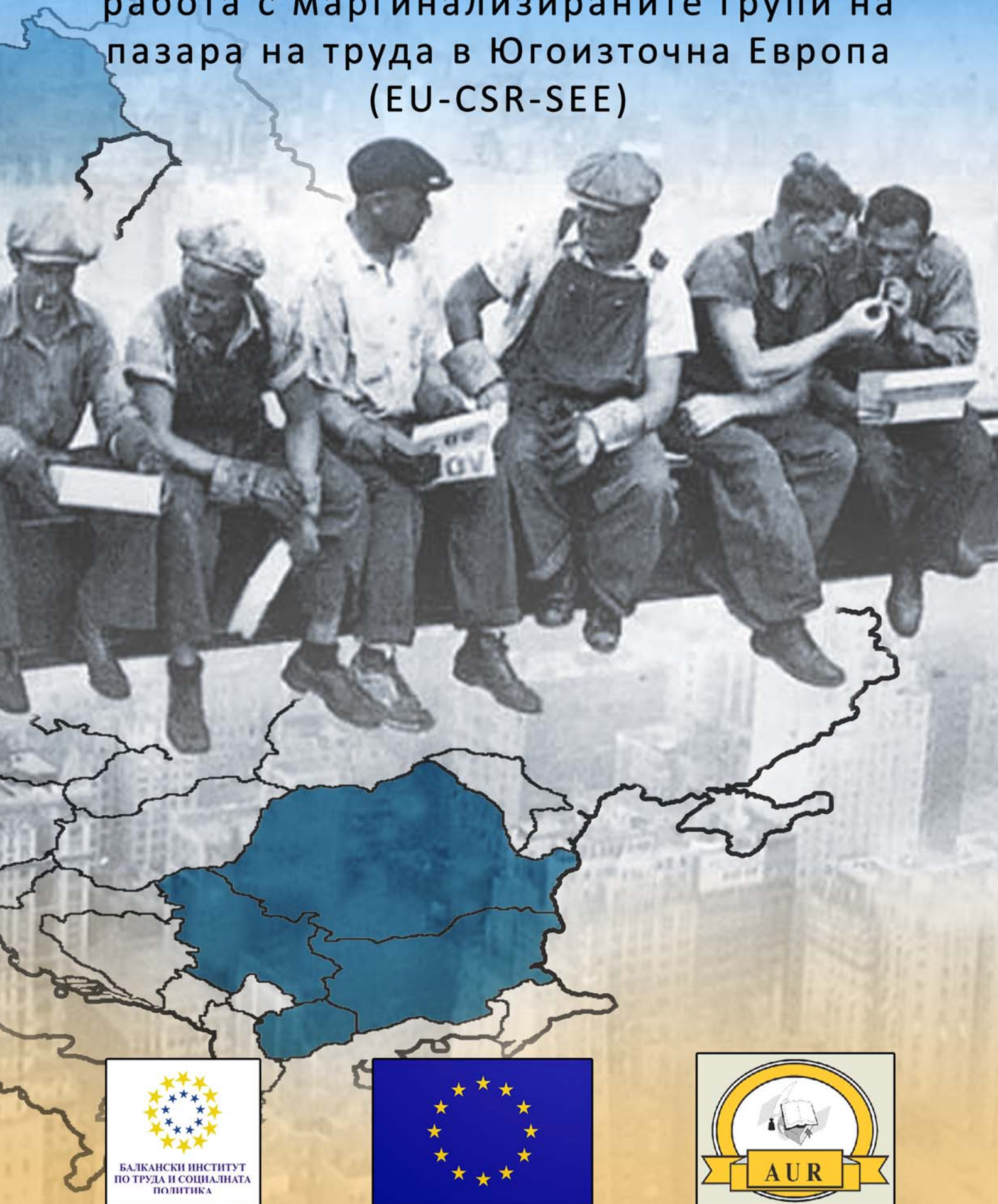


# Компендиум на добри практики по Корпоративна социална отговорност за работа с маргинализираните групи на пазара на труда в Югоизточна Европа (EU-CSR-SEE)



Тази публикация е подкрепена от програмата на Европейската общност за заетост и социална солидарност (2007-2013 г.), управлявана от Генерална дирекция "Заетост, социални въпроси и равни възможности" на Европейската комисия. Тази програма е създадена да подкрепя финансово изпълнението на целите на Европейския съюз в областта на заетостта и социалните въпроси, както е посочено в Социалната програма, и по този начин да допринесе за постигането на целите на Лисабонската стратегия в тези области

Тази седем годишна програма е насочена към всички заинтересовани страни, които могат да помогнат за оформяне на разработването на подходящи и ефективни законодателство и политики по заетостта и социалните въпроси в ЕС-27, страните от ЕАСТ-ЕИЗ и страните кандидатки за членство и страните в процес на пред присъединяване в ЕС.

Мисията на PROGRESS е да укрепи приноса на ЕС в подкрепа на ангажиментите и усилията на държавите членки за създаване на повече и по-добри работни места и за изграждане на по-сплотено общество. За тази цел PROGRESS ще бъде много полезна за:

- предоставяне на анализ и съвети по сферите на политиката на PROGRESS;
- мониторинг и докладване на изпълнението на законодателството и политиките на ЕС в областите на политиката на PROGRESS;
- насърчаване на трансфера на политики, обучение и подкрепа между държавите членки относно целите и приоритетите на ЕС; и
- предаване на мнението на заинтересованите страни и обществото като цяло

За повече информация, вижте:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/progress/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html)



Информацията, съдържаща се в тази публикация,  
не отразява непременно мнението или позицията  
на Европейската комисия



Компендиум на добри практики по  
Корпоративна социална отговорност за  
работа с маргинализираните групи на  
пазара на труда в Югоизточна Европа  
(EU-CSR-SEE)

София - Букурещ  
2009

## Съдържание

1	Увод.....	2
2	Казусът на държавата.....	3
2.1	Дания .....	3
2.2	Швеция .....	17
3	Казуси на фирми .....	25
3.1	Стари държави членки .....	25
3.1.1	Франция.....	25
3.1.2	Ирландия.....	64
3.1.3	Обединено Кралство .....	90
3.2	Нови държави -членки .....	119
3.2.1	България .....	119
3.2.2	Румъния .....	130
4	Заключение .....	140

# 1 Увод

Този Компендиум на добри практики по Корпоративна социална отговорност (КСО) за справяне с маргинализираните групи на пазара на труда в Югоизточна Европа е изготвен по проект **„Ефективно използване на практиките по КСО за справяне с маргинализираните групи на пазара на труда в югоизточна Европа“ (EU-CSR)**, финансиран по програмата на Общността за заетост и социална солидарност – PROGRESS – покана за предложения, публикувана в контекста на изпълнението на годишния план за работа за 2008 г.

Конкуренцията и натискът върху фирмите за генериране на печалба, за скъсяване на сроковете за изпълнение на процесите, за по-бързо извеждане на модата на пазара и за стремеж към по-добро качество, често имат отрицателно въздействие върху работниците, особено тези в неравностойно положение, върху общностите и околната среда. Изискването към фирмите сега е те да бъдат социално отговорни.

Много водещи фирми в Европейския съюз прокарват пътя за други отрасли и държави, като възприемат солидни политики и програми по КСО като част от своите мисии, а не просто като реакция на критиките.

За много фирми КСО е стигнала далече отвъд инициативите, разработени в централните офиси, които целят предимно филантропия и публикации в медиите. Все по-сложните дейности, нарастващите очаквания за социална отговорност сред работниците, потребителите и бизнес лидерите, по-голямото внимание, което държавата обръща на по-въпроси като достоен труд, интегриран пазар на труда, околна среда и по-голямата глобална информираност за „устойчивостта“, се трансформират в по-голям стимул и възможност да се запази инерцията на корпоративната социална отговорност в рамките на фирмата и да се разшири нейното въздействие.

Фирмите в старите държави-членки са били исторически подложени на по-големи изисквания за стриктното прилагане на високи социални и екологични стандарти, отколкото своите партньори – фирмите в новите държави-членки. Те се сблъскват също и с по-строги проверки на условията на труд и опазването на околната среда от страна на общността и правителствата си. При засилващо се присъствие на новоприетите членки в Общия пазар, от тях все повече се очаква да допринесат за общественото благо и корпоративната социална отговорност.

Нараства интересът към КСО в Югоизточна Европа – по-специално в България и Румъния, за въвеждане на по-високи социални стандарти в производствените предприятия и фирми от сферата на услугите. Въпреки това, те все още изостават. Само някои от тях са социално мотивирани инвеститори, които са загрижени за различните рискови групи, условията на труд, екологичните проблеми и др. подобни. Затова е от голямо значение те да се запознаят с аспектите на успешната КСО, основните стъпки за прилагането ѝ, клопките на КСО, взаимоотношения основаващи се на надмощие и гарантирането на отчетност.

Настоящият компендиум на добри практики по КСО има за цел да представи идеи за изпълнение на принципите на интегриращия пазар на труда. Съществуват добри примери за привличане обратно на пазара на труда на безработни от уязвимите групи на работната сила - младежи без опит, работници в предпензионна възраст, хора с увреждания, малцинства с ниски образование и квалификация, жени след майчинство, и др.

Най-добрите практики са подбрани от г-н Пол-Ерик Скарбю – Дания и Швеция, г-н Сърлинг Смит – Ирландия и Обединеното кралство на Великобритания и Северна Ирландия, екип, съставен от г-жа Йоника Манайла, г-жа Мариана Петку и г-жа Кристина Мусат – Франция и Румъния и г-жа Златка Господинова – България. Окончателният подбор на добрите практики, включени в компендиума, беше извършен от д-р Димитър Матев – ръководител на проекта.

## 2 Казусът на държавата

### 2.1 Дания

Познаването на КСО в Дания е еволюирало от придаване на особено значение на насърчаването на „интегриращ пазар на труда“ до настоящото внимание върху „международния подход към КСО“ и „Стратегическа КСО“ - концепции, които са в основата на стратегията на правителството за насърчаване на Корпоративната социална отговорност, публикувана през м. май 2008 г.

Според тази Стратегия, датското правителство изоставя предишните си усилия, насочени към интегриращия пазар на труда. Според правителството, фирмите са се възползвали от най-добрата среда за привличане и запазване на разнообразна работна сила, чрез усилията за установяване на интегриращ пазар на труда. За 15 години интегриращият пазар на труда беше насърчаван чрез обхват от разнообразни инициативи, като въвеждане на система от ментори за нови служители от групи в неравностойно положение, държавни субсидии за заплатите на хората с увреждания, лица с намалена работоспособност и малцинства.

С тази стратегия, датското правителство приема „международен подход към КСО“. Правителството подчертава, че подходът към КСО трябва да се основава на рамката, приета от Глобалния договор на Организацията на обединените нации (ГДООН), усвоявайки също и предложения от ГДООН „подход, базиран на принципи“.

Датската политика по КСО има дълга история в сравнение с другите страни от ЕС. *Компендиумът на Комисията за КСО* за транснационално сравнение на политики за КСО доказва, че Дания е измежду малкото страни от ЕС, която е създавала политики по КСО дори и преди подкрепата на Комисията на тази инициатива, изразена чрез публикуването на Европейския манифест през 1995 г. (Европейска комисия, 2003-2:51).

Фактът, че датските политики по КСО са формулирани преди първата конкретна инициатива за КСО, приела формата на Зелената на книга на ЕС, публикувана през 2001 г., предизвиква интерес за изследване на това, дали тези инициативи на ЕС са повлияли на разработването на политики за КСО в Дания. Освен това, четиринадесетгодишното съществуване на политиката, прави датската политика за КСО подходящ казус за изследване на промените на политиките през времето.

Предходните две съображения доведоха до избора на „Нашата обща грижа“ (НОГ) и „Хора и Печалба“ (Х&П) измежду големия избор на политически инициативи по КСО, предприемани от различните министерства в Дания.

Първо, политиките в Дания сами дефинират НОГ и Х&П като датска политика за КСО в контекста на Европейския компендиум, както и в рамките на партньорската проверка за КСО на Комисията.

Освен това, НОГ, стартирана от *Министерство на социалната политика* (МСП) през 1994 г., беше първата датска политика, която пряко засегна отговорностите на фирмите и се застъпи за включване на частния сектор при създаването на политиките. Политиката има сравнително

дълга история, докато Х&П може да се разглежда като най-последното разширение на кампанията НОГ. Въпреки, че са под егидата на две различни министерства, между двете кампании могат да бъдат забелязани важни връзки. Например и двете кампании показват еднакво внимание към мерките по КСО за пазара на труда и споделят една и съща институционална връзка с *Националните органи на пазара на труда*.

Трите министерства, МСП, МЗ и МБИП имат ролята на координатори и поощрители на различните политики по КСО. КДС, КДР и КДИ са важни фактори, тъй като КСО е сфера на политиката, която насочва бизнес и социалните интереси, които тези страни представляват. *КДС* или *Конфедерация на датските синдикати*, представляваща работниците, по традиция подкрепяше политиките по КСО, които комбинират минималните законови изисквания с колективни трудови договори. *Конфедерацията на датските работодатели*, т.е. *КДР*, подчертаваше потребността от доброволна КСО, на базата на колективни трудови договори, при липсата на намеса от страна на държавата, докато *Конфедерацията на датските индустрии*, т.е. *КДИ* по традиция вярваше на пазарните сили и доброволното начало.

Освен това, НОГ, стартирана от *Министерство на социалната политика* (МСП) през 1994 г., беше първата датска политика, която пряко засегна отговорностите на фирмите и се застъпи за включване на частния сектор при създаването на политиките.

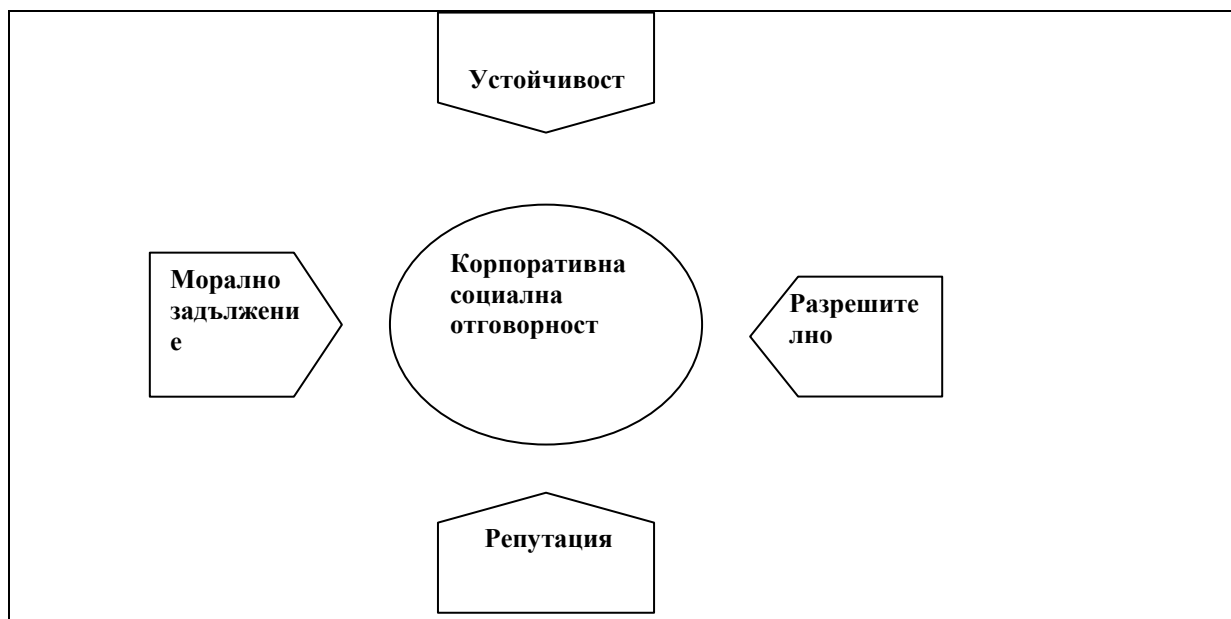
Политиката има сравнително дълга история, докато Х&П може да се разглежда като най-последното разширение на кампанията НОГ. Въпреки, че са под егидата на две различни министерства, между двете кампании могат да бъдат забелязани важни връзки. Например и двете кампании показват еднакво внимание към мерките по КСО за пазара на труда и споделят една и съща институционална връзка с *Националните органи на пазара на труда (NLMA)*.

## Датска и европейска политика по КСО в периода 1994- 2008 г.

Ниво на политика	Обща цел на политиката	Основни дейности на политиката	Икономическа уязвимост	Преобладаващи предпочитания на политиката	Институции	Последна инстанция
<b>Европейски манифест 1995-2001</b>	Увеличаване на социалната интеграция	Осигуряване на интеграция на пазара на труда Подкрепа за създаването на работни места Повишаване на възможностите за образование Повишаване на солидарността Избягване на изключването Избягване на неправомерните уволнения	Безработицата и социалното изключване водят до високи социални разходи, заплащани от фирмите и публичния сектор	Икономически стимулирана: Препоръките са насочени към фирмите	Партньорства между публични и частни партньори на всички нива	ГД Заетост, социални въпроси и равни възможности.
<b>Датска политика за КСО 1994-2007</b>	·Увеличаване на социалната интеграция ·Осигуряване на адекватно предлагане на работна ръка	Осигуряване на интеграция на пазара на труда чрез: · Запазване · Превенция · Интеграция	·Безработицата и социалното изключване водят до високи лични и социални разходи и разходи за публичния сектор ·Ниската безработица води до необходимост от осигуряване на адекватно предлагане на работна сила	Стимулирана от правителството: VSA адресира политически целеви групи в социалната сферите и сферата на заетостта	Институционализирани партньорства между правителство, фирми и политическа целева група	Министерство на социалната политика Министерство на заетостта
<b>Стратегия на ЕС 2001-2007</b>	Гарантира конкурентоспособност и устойчив икономически растеж	·Повишаване на знанията за КСО ·Обмяна на опит ·Насърчаване на управленски умения · Насърчаване на КСО сред МСП ·Концентриране на практики ·Внедряване на КСО в политиките на ЕС	Новите глобални предизвикателства правят КСО критичен параметър за конкурентоспособност, и оттам до икономически и устойчив растеж.	Икономически стимулирана: Фирмите и по-специално МСП са главната целева група	· Подход към формулиране на политики, включващ заинтересованите страни · Насърчаване на партньорствата	ГД Заетост, социални въпроси и равни възможности
<b>Датска Х&amp;П 2006-2007</b>	Гарантира конкурентоспособност на фирмите и бъдещ растеж	Повишаване на компетенциите на МСП чрез: · Изследвания · Обучение · Разпространение	Новите глобални предизвикателства правят КСО критичен параметър за конкурентоспособността и икономическия растеж на фирмите	Икономически стимулирана: Основна целева група са МСП	· Включване на заинтересованите страни чрез референтни групи ·Нововъзникващи партньорства	Министерство на икономиката и стопанските въпроси.



<b>Държава</b>	Дания
<b>Град</b>	Бйерингбро / Северна Ютландия
<b>Име на фирмата</b>	Грундфос А/С
<b>Вид на фирмата</b>	Акционерно дружество
<b>Брой служители</b>	Приблизително 18 000 служители в 45 страни; От тях около 5 000 работят в Дания
<b>Основна дейност</b>	
Промислено производство на различни видове помпи и помпени системи	
<b>История</b>	
<p>През 1945 г. Пол Дю Йенсен учредява Грундфос.</p> <p>Грундфос е датска фирма с клонове в 45 страни. Тя е акционерно дружество, притежавано от Фондация „Пол Дю Йенсен“ (около 86%), персонала (около 2%), а останалите (12%) са собственост на семейството на учредителя.</p> <p>В датската част на фирмата са наети приблизително 5 000 служители с всякаква степен на образование. Основната част от работниците се състои от металурзи или работници без образование, но с голяма степен на специализация, получена в един от 5-те собствени центъра за обучение на фирмата.</p> <p><b>Четири основни аргумента</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Морално задължение</b> Ценности &amp; политики, бизнес етика...</li> <li>• <b>Устойчивост</b> Социална, икономическа, екологична...</li> <li>• <b>Разрешително</b> Правни въпроси, нормативна уредба, разрешителни...</li> <li>• <b>Репутация</b> Публичен имидж, възприемана отговорност...</li> </ul>	



**Описание на дейностите по КСО:**

Фирмата има отдел по КСО. Структурата на отдела се състои от 4 основни компонента: социални дейности, запазване, интеграция/ проекти и производство.

**Описание на практиката по КСО**

Типичен процес на подхода към КСО по отношение на човешките ресурси:

**1. Превенция:**

- създаване на добри условия на труд
- Политика за ЧР (привличане, запазване, развитие, преназначаване)
- продължаващо обучение и развитие на служителите.

**2. Запазване:**

- активна подкрепа за болни или пострадали служители
- диалог с/ проследяване на състоянието на всеки отделен болен служител
- месечна среща на мрежата с всички болни служители
- изследване на сферите на работоспособност
- политика за възрастни/ пенсионирани

**3. Интеграция**

Създаване на възможности за работа или програми за интеграция за:

- Дългосрочно безработни
- Младежи със социални проблеми
- Получатели на помощи за социално слаби
- Бежанци и имигранти с езикови проблеми
- програма за приспособяване на чуждестранни служители - хора с евентуално криминално минало

**4. Участие**

- официални договорености с публичните органи
- дейности за подкрепа на местната общност

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в мрежи и комитети</li> <li>- отворено за посещения</li> <li>- защита на околната среда</li> </ul> <p>Първите 2 точки се отнасят за вече ангажирани.</p>
<b>Ниво на интервенция</b>	<p>Фирмено ниво в Дания.</p> <p>Философията на фирмата е: <i>„Задълженията на фирмата към заобикалящото я общество надхвърлят разпоредбите на законите и плащането на данъци.</i></p> <p><i>Един човек не може да постигне толкова много сам, но няма граници за това, което може да постигне група хора, работещи заедно.“</i></p>
<b>Адресиран проблем</b>	<p>КСО е неразделна част от ценностите и стратегията на фирмата.</p> <p>Програмата за интеграция на непривилегировани е един от най-важните приоритети на фирмата.</p> <p>Освен това фирмата има други приоритетни програми</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Защитени цехове</li> <li>• Внимание към болните служители и възможност за постепенно завръщане на работа след заболяване</li> </ul>
<b>Цел на интервенцията</b>	<p>Сътрудничество с държавните институции, НПО, образователни и социални институции, при разработването на методи за интеграция и реинтеграция на социално слаби групи от местната общност.</p>
<b>Стъпки на прилагане</b>	<p><b>1. Изпитателен период:</b></p> <p>Фокус върху:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- подбор</li> <li>- личен ментор</li> <li>- план за действие</li> <li>- начално ниво</li> </ul> <p><b>2. Оценка на компетенциите</b></p> <p>Фокус върху:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работно място</li> <li>- норми</li> <li>- поведение</li> <li>- социални компетенции</li> </ul> <p><b>3. Повишаване на квалификацията</b></p> <p>Фокус върху:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знания</li> <li>- езикови умения</li> <li>- стаж</li> <li>- училище</li> </ul> <p><b>4. Приключване с намиране на работа</b></p>
<b>Показатели за мониторинг</b>	<p>Интеграция на приблизително 75% от участниците.</p>

<b>Въздействие</b>	- Официално обявена за Образцова фирма в тази сфера от Датското министерство на заетостта														
<p><b>Забележка:</b></p> <table border="0"> <thead> <tr> <th data-bbox="183 347 502 403">Целеви групи</th> <th data-bbox="550 414 869 1108"></th> <th data-bbox="949 347 1396 403">Резултати</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="183 414 502 504">Изоставени младежи</td> <td data-bbox="550 414 869 1108" rowspan="5">           1) уточняване и подобряване на социалните и професионални умения  2) Кратко насочване и обучение         </td> <td data-bbox="949 414 1252 560">Наети в обикновеното производство</td> </tr> <tr> <td data-bbox="183 571 502 683">Получатели на помощи за социално</td> <td data-bbox="949 571 1252 683">Предложен стаж</td> </tr> <tr> <td data-bbox="183 705 502 795">Хора с увреждания</td> <td data-bbox="949 705 1252 817">Наети при специални условия</td> </tr> <tr> <td data-bbox="183 840 502 985">Младежи в риск от малолетна престъпност</td> <td data-bbox="949 840 1252 963">Наети в друга фирма</td> </tr> <tr> <td data-bbox="183 996 502 1108">Бежанци и имигранти</td> <td data-bbox="949 996 1252 1108">Други дейности</td> </tr> </tbody> </table>		Целеви групи		Резултати	Изоставени младежи	1) уточняване и подобряване на социалните и професионални умения  2) Кратко насочване и обучение	Наети в обикновеното производство	Получатели на помощи за социално	Предложен стаж	Хора с увреждания	Наети при специални условия	Младежи в риск от малолетна престъпност	Наети в друга фирма	Бежанци и имигранти	Други дейности
Целеви групи		Резултати													
Изоставени младежи	1) уточняване и подобряване на социалните и професионални умения  2) Кратко насочване и обучение	Наети в обикновеното производство													
Получатели на помощи за социално		Предложен стаж													
Хора с увреждания		Наети при специални условия													
Младежи в риск от малолетна престъпност		Наети в друга фирма													
Бежанци и имигранти		Други дейности													
<p align="center"><b>Описание на ползите от практиките по КСО свързани с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b></p>															
<p>Работниците и служещите са хора – човешки същества – с идеи, чувство за ангажираност, нужди, желания, чувство за отговорност, умения и знания и – понякога – проблеми. Работниците и служещите не са просто ресурс подобно на машините, сградите и капитала. Точно обратното - в резултат на своята сложност човешките същества имат множество заложби.</p> <p>Всяко човешко същество е отговорно за своя собствен живот, но също така и за общността, в която живее, както и за работните взаимоотношения, в които участва.</p> <p>Фокусът днес е:</p> <p>Сътрудничество с държавните институции, НПО, образователни и социални институции, при разработването на методи за интеграция и реинтеграция на социално слаби групи от местната общност.</p>															
<p align="center"><b>Очаквани резултати, свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b></p>															
<p>Интеграция на приблизително 75% от участниците.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Горди служители</li> <li>- Силна репутация като работодател</li> </ul>															

## **Предизвикателството, свързано с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда**

Грундфос иска да създаде възприемчива фирма, с работна среда без предразсъдъци, характеризираща се с голямо уважение към разликите между отделните служители. Като обичайна практика, социалната отговорност на фирмата се проявява чрез конкретни инициативи в отделните фирми от Групата, изразяващи се в решението за наемане на работа на хора с намалена трудоспособност по физически, психически или социално свързани причини, при гъвкави условия

## **Ключови въпроси за ефективна практика, свързана с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда**

### **"Да" за:**

създаване на добри партньорства и сътрудничество както вътрешно, така и външно  
създаване на организация от лица за контакт, които са ангажирани с проблема  
време и опит за въвеждане в работата и обучение  
когато хората се преместят на обикновено работно място, подкрепата от менторите  
трябва да продължи  
осигуряване на допълнително образование и обучение

### **"Не":**

не се опитвайте да интегрирате немотивирани хора  
не забравяйте синдикатите  
не забравяйте да преглеждате процеса  
не забравяйте да поставяте индивидуални цели  
не забравяйте да включвате както вътрешни, така и външни партньори в контролните срещи  
не забравяйте да действате спокойно, но последователно  
не се колебайте да предприемате действия, ако някой има неприятности

## **Допълнителна информация**

### **Развитие в корпоративната социална отговорност**

1945: Грундфос е учредена от Пол Дю Йенсен. Всяка година от създаването си до днес, Грундфос е организираща екскурзии и коледни тържества с подаръци.

1968: Грундфос открива първия гъвкав цех, който е първият от този вид в Дания извън публичния сектор.

1974: Откриване на ферма-хоби.

1977: Изграждане на постоянен център за хобита.

1986: Структурирано и системно обучение на всички служители.

1989: Провежда се първото спортно състезание на Грундфос. Оттогава то се състои веднъж на четири години.

1992: Откриване на гъвкав цех 2 (изток 1)

1996: Откриване на гъвкав цех 3 (север 2)

1996: Систематично наблюдение на хроничните заболявания на служители.

1996: Започване на оценка на вътрешната и външна работоспособност на служителите.

1998: Грундфос участва в създаването на Мрежата на централна Ютландия.

1998: Начало на проект за обучение на младежи. Намерението на проекта е да интегрира на работното място социално обременени младежи.

1999: Откриване на гъвкав цех 4 (Kit Pack)

2000: Откриване на гъвкав цех 5. (Aalestrup)

2000: Сертификация на работната среда по OHSAS 18001

2000: Получаване на награда за обучение от КДИ

2001: Сертификация на социалната отговорност на Грундфос, съгласно социалния индекс

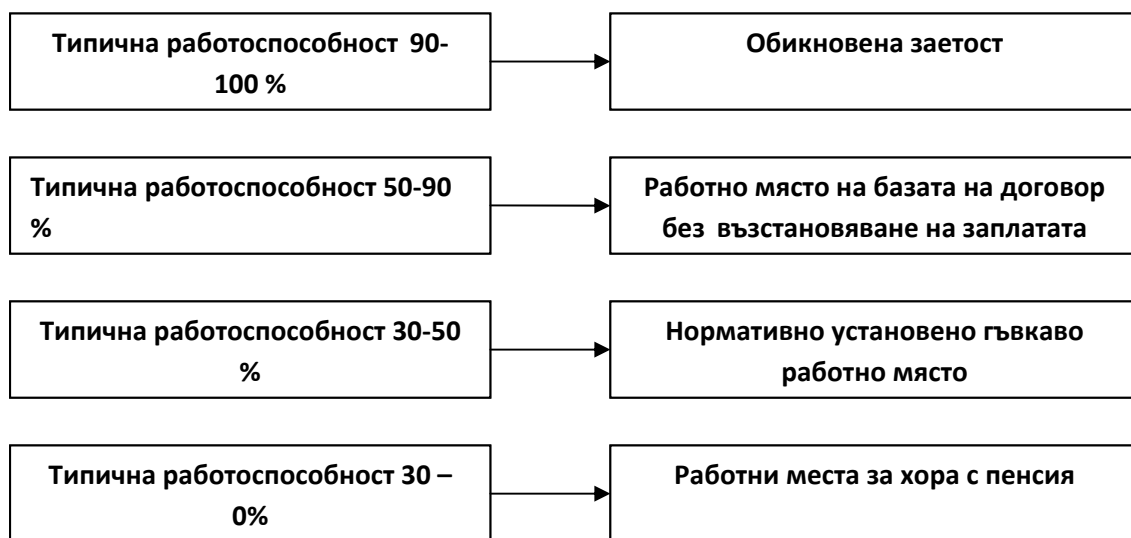
2001: Откриване на Академията на Пол Дю Йенсен

2002: Формализиран проект за интеграция. В него е включен датски учител от езиковото училище.

2004: Специално професионално обучение с коригирани изисквания и рамка (разнообразие в обучението по време на стаж)

2005: Интеграция в пазара на труда на получатели на социални помощи

2006: Интеграция на хора с евентуално криминално минало.



<b>Източник на информация</b>	<a href="http://www.grundfos.com">www.grundfos.com</a>
<b>Дата</b>	април 2009 г.



**Най-добри практики      Дания      Казус № 2**

<b>Държава</b>	Дания
<b>Град</b>	Копенхаген
<b>Име на фирмата</b>	НОВО Нордиск А/С
<b>Вид на фирмата</b>	Акционерно дружество
<b>Брой служители</b>	Повече от 27 068 служители (към м. декември 2008 г.). 49,6% са жени и 50,4% мъже
<b>Основна дейност</b>	
Изследователска и развойна дейност, производство и продажба на медицински изделия	
<b>История</b>	
<p>Международни производствени мощности в шест държави. Филиали или офиси в 81 държави.</p> <p>Приблизително 48% от служителите са в Дания (13 050) и 52% в останалата част от света (Северна Америка: 3 727, Япония и Океания: 1 033, Международни дейности: 5 587, Европа: 3,671).</p> <p>17% изследователска и развойна дейност; 30% производство и администрация на производството; 34% международни продажби и маркетинг; 19% администрация.</p>	
<b>Описание на дейностите по КСО</b>	
<b>Описание на практиката по КСО</b>	<p><b><u>Разнообразие</u></b></p> <p>През първата фаза фокусът ще бъде върху насърчаване на разнообразието от гледна точка на пол и националност в управленските екипи. В петгодишна перспектива очакванията са всички екипи на висшето ръководство да имат членове с разнообразни пол и националност. Понастоящем 12 от 28 от екипите на висшето ръководство включват мъже, жени, местни и не местни лица. За да постигнат и останалите екипи тази цел, са въведени редица подкрепящи дейности.</p>
	<p><b><u>Обучение</u></b></p> <p>Обучение по разнообразие и културна интеграция се предлага на всички служители и е интегрирано в програмите на фирмата за развитие на лидерството за мениджъри, вицепрезиденти и млади таланти, за да се изградят лидерски умения и глобален начин на</p>



	<p>мислене</p> <p><b><u>Равноправие</u></b></p> <p>Ще се предлага менторство и създаване на подкрепящи мрежови инициативи, включително мрежи на служителите чужденци и системата „семейство-приятел“. Мрежата „Жените в Ново Нордиск“ (WINN) се копира в други региони, в помощ на кариерното развитие на жените в цялата фирма.</p>
<b>Ниво на интервенция</b>	Всички нива на фирмата, но по-специално ръководното ниво
<b>Бъдещи ползватели на практиките по КСО</b>	Жени
<b>Адресиран проблем</b>	Жените на ръководни позиции
<b>Цел на интервенцията</b>	<p>Да се гарантира, че стратегията за разнообразие на Ново Нордиск е подходяща за дейността и отговаря на потребностите на по-слабо представените членове; важно е да се води конструктивен диалог и да се изградят мрежи на различните заинтересовани страни. Нашите вътрешни заинтересовани страни включват служители от различни организирани групи, функционални области, нива и с различни длъжностни характеристики. Външните заинтересовани страни включват клиенти, конкуренти, НПО и различни обществени групи. През 2008 г. Ново Нордиск разшири обхвата, като включи и други заинтересовани страни, включително:</p> <p>Участие в лабораторията „Приоритизиране на разнообразието“ (‘Mainstreaming Diversity’), организирана от Европейска асоциация по КСО от името на ЕК.</p> <p>Участие в „Лаборатория за разнообразие и иновации“ в сътрудничество с няколко датски фирми и иницирана от Датския институт за правата на човека</p> <p>Връзки с и участие в различни европейски и световни организации, включително Датския институт за правата на човека, КСО Европа, Mindshift, Catalyst и други.</p> <p>Ангажирането на заинтересованите страни ще продължи да бъде приоритет през 2009 г., докато ние изграждаме по-тесни връзки в рамките на нашата фирма и по целия свят.</p>
<b>Контекст</b>	<p>Разнообразието е важна част от развитието на таланти и лидерство, за да се гарантира, че бъдещите лидери са в крак с глобалната среда, в която Ново Нордиск извършва дейността си.</p> <p>Необходими са обективни измервания на изпълнението (performance</p>

	<p>management), за да се гарантира равнопоставеността в цялата организация и да се избегнат субективните оценки.</p> <p>За да привлече таланти хора в организацията по цял свят, Ново Нордиск трябва да търси всякакви източници на таланти - открити и неоткрити.</p> <p>За да гарантира интегрираща работна среда, Ново Нордиск трябва да цени, уважава и използва всички наши различия, като така увеличава потенциала и приноса за организацията на всеки служител.</p> <p>За да гарантира организационна ефективност, разнообразието трябва да бъде основополагащата идея на организацията, като ни помага да изградим културни компетенции и силни страни в разнообразни функции.</p> <p>Разнообразието може да помогне за постигането на успеха, към който се стремим, чрез оказване на подкрепа на специалисти по ЧР във всички сфери на жизнения цикъл на хората да постигнат целите си и да изградим предпочитана работна среда по целия свят.</p>
<p><b>Показатели за мониторинг</b></p>	<p>Общ брой на наетите лица по вид заетост, трудов договор и регион.</p> <p>Общ брой и процент на текучеството по възрастова група, пол и регион.</p> <p>Добавки за служители на пълен работен ден, които не се предлагат на временни служители или такива на непълен работен ден, по основни дейности.</p> <p>Процент служители, обхванати от колективни трудови договори.</p> <p>Минимални срокове за предизвестие по отношение на значими промени в дейността, включително дали това е указано в колективните договори.</p> <p>Процент от общата работна сила, представен в официалните съвместни комитети по условия на труд, включващи ръководство и работници, които подпомагат дейностите по мониторинг и дават консултации за програмите за здравословни и безопасни условия на труд.</p> <p>Процент на злополуките, професионалните заболявания, изгубени дни и отсъствия, и общ брой на свързаните с работата смъртни случаи по региони.</p> <p>Съществуващи програми за образование, обучение, консултации, превенция и контрол на риска, които съдействат на членовете на работната сила, техните семейства или членовете на общността относно сериозни заболявания.</p> <p>Теми ЗБУТ, обхванати в официални споразумения със синдикатите.</p> <p>Теми ЗБУТ, обхванати в официални споразумения със синдикатите.</p> <p>Среден годишен брой на часовете за обучение на служител, по категории служители.</p> <p>Програми за управление на уменията и учене през целия живот, които подпомагат непрекъснатата пригодност за наемане на служителите и им помагат при управление на края на кариерата.</p> <p>Процент служители, получаващи редовни прегледи на</p>

	изпълнението и развитието на кариерата. Състав на управителните органи и разбивка на служителите по категория, според пол, възрастова група, принадлежност към малцинствена група, и други показатели за разнообразие
<b>Източник на информация</b>	<a href="http://www.novonordisk.com">www.novonordisk.com</a>
<b>Дата</b>	април 2009 г.

## 2.2 Швеция

Корпоративната социална отговорност не е ново явление в Швеция. Много от основите на КСО са вградени в шведските фирми от много години. Те включват сътрудничество със синдикатите и диалог със заинтересованите страни, както и колективни договори, например между публичния и частния сектор, за подпомагане на приспособяването на служителите след съкращение. Правителството е разпространило в широк мащаб наръчник с Насоки за членовете на бизнес общността на базата на международно договорени конвенции за човешките права, основните стандарти на труд, устойчивото развитие и корупцията.

Шведската политика по КСО е основана на международно договорени конвенции за човешките права, основните стандарти на труд, устойчивото развитие и корупцията. Планираните и въведени мерки включват:

- Предоставяне на информация и консултации, продължаващи
- Професионално развитие и финансова помощ за малки предприятия и други фирми
- Диалог с бизнес общността с цел укрепване на интеграцията на проблематиката, свързана с устойчивото развитие, в дейностите на фирмите
- Предоставяне на насоки за предприятията за социалната и екологична отговорност. Един от примерите за такива е Шведското партньорство за глобална отговорност.
- Опростяване на нормативната уредба, регулираща дейностите на малките предприятия.
- Насърчаване на предприемачеството сред жените и имигрантите.
- Осигуряване на капитал за малки предприятия.
- Финансиране за разработването на екологични технологии и комерсиализация на изследователските открития.
- Насърчаване на „ефективни конкурентни политики“

Основните поддръжници на КСО в Швеция са **Шведската агенция за сътрудничество за международно развитие (Sida)**, Шведската агенция за развитие на бизнеса (NUTEK) и Шведската агенция на потребителите (SCA), които подкрепят внедряването и развитието на КСО.

Има и три основни корпоративни партньорства, работещи за популяризирането на КСО в Швеция, които са:

Шведско партньорство за глобална отговорност  
КСО Швеция  
Глобалния договор на ООН

Ключът към успеха на КСО в Швеция е, че фирмите са готови да инвестират финансови ресурси в социално отговорни инициативи. Дори и в икономическа среда на увеличаваща се конкуренция и тежки условия, шведските фирми считат, че има пряка връзка между КСО с дългосрочната рентабилност.

Важни елементи в развитието на корпоративната социална отговорност в Швеция са активното влияние на собствениците, консултирането и такива мерки като интегрирането на КСО в образованието и научните изследвания. Повечето шведски компании имат добра

международна репутация в областта на КСО, но малко от тях участват активно в програми и мерки в областта на КСО.

Шведската национална точка за контакт (NCP) е трипартитен орган, включващ представители на шведското правителство, бизнеса и работниците. NCP се води от Министерството на външните работи. Членове на NCP редовно посещават семинари и конференции, където те разказват и обсъждат Насоките и работата на NCP с НПО и други заинтересовани страни. Правителството е разпространило наръчник с Насоките сред членовете на бизнес общността, шведските посолства и др. Наръчникът го има също така на интернет страницата на Министерството на външните работи.

Sida играе важна роля в популяризирането на КСО чрез:

- Улесняване на създаването на гостоприемна среда, включително структури за добро управление, за отговорни бизнес практики,
- Пряка подкрепа за дейности, насочени към популяризиране и гарантиране на социална отговорност,
- Гарантиране, че потенциалът на частния сектор да допринесе за развитието, е впрегнат,
- Използване на авторитета си като дарител за улесняване на мултипартитния диалог и партньорства,
- Подкрепа за добри практики и участие в международни инициативи за политиките по КСО,
- Насърчаване на изграждането на капацитет чрез подкрепа за обучение, изследователска дейности и техническа помощ.

<b>Държава</b>	Швеция
<b>Град</b>	Стокхолм
<b>Име на фирмата</b>	Хенес и Мориц
<b>Вид на фирмата</b>	Акционерно дружество
<b>Брой служители</b>	Около 73 000 в световен мащаб (еквивалент на 53 430 на пълен работен ден). Общ дял на жените служители на ръководни постове: 76% Общ дял на жените от общата работна сила: 79%
<b>Основна дейност</b>	
Фирма за продажба на дребно на дрехи, аксесоари, обувки и козметика в повече 1 700 магазина в 33 държави и чрез Интернет и каталожни продажби в Скандинавия, Холандия, Германия и Австрия. Фирмата няма собствено производство.	
<b>История</b>	
<p><b>Служители на пълен и непълен работен ден през 2008 г.</b></p> <p>Служители на непълен работен ден 52,7% Служители на пълен работен ден 47,3%</p> <p><b>Видове договори на служители 2008 г.</b></p> <p>Безсрочни договори 82,1% Срочни договори 17,9%</p> <p><b>Служители по категории на длъжностите (%)</b></p> <p>Сътрудник продажби 69% Служител в склад 7% Мениджър на етаж 6% Аранжор на продуктите 6% Мениджър на магазин 3% Служители в офиса за страната 3% Производствени офиси 2% Офис на закупчици 2% Централен офис 1% Други 1%</p> <p><b>Съотношение на заплатата мъже-жени</b></p> <p>Мениджър на магазин: 0.938 Аранжор на продуктите: 0.938 Мениджър на етаж: 0.968 Сътрудник продажби: 0.997</p>	

<p>Служител в склад: 0.900  Служители в офиса за страната: 0.769*  Други: 0.958</p> <p><b>Служители по региони (%)</b></p> <p>Европа (с изключение на Швеция): 76%  Северна Америка: 12%  Швеция: 9%  Производствени офиси: 2%  Азия: 1%</p>	
<b>Описание на дейностите по КСО</b>	
<b>Описание на практиката по КСО</b>	<p><b>Равенство и разнообразие.</b> Равни възможности при търсенето, подбора, наемането, възнаграждението, прехвърлянето, повишението, развитието или обучението. Повечето от служителите са жени, които са добре представени на ръководни постове.</p> <p><b>Дял на служителите жени по категория труд</b></p> <p>Съвет на директорите: 35%  Ръководно ниво на Групата: 33%  Мениджъри по продажбите за страните: 44%  Мениджъри производствени офиси: 45%  Началници на отдели снабдяване: 57%  Началници на звена снабдяване: 83%  Мениджъри на региони: 67%  Мениджър на магазин: 77%</p> <p><b>Обучение и развитие</b></p> <p>Встъпително обучение по работа с и грижи за облеклата, сигурност, обслужване на клиенти, текстил и КСО.</p> <p>Електронно обучение, започнало през 2008 г. за оценка на успеха на този метод на встъпително обучение. То беше насочено към персонал от магазините с достъп до компютри, като в пилотното обучение участваха повече от 2 000 служители.</p> <p>Непрекъснато обучение и развитие. Средният брой на дните за обучение през 2008 г. беше приблизително десет дни за нов персонал по продажбите, един ден за настоящ персонал по продажбите и пет дни за съществуващите мениджърски длъжности.</p> <p>Бяха разработени няколко задължителни модула за общо обучение.</p> <p>11 незадължителни модула за общо обучение, четири от които насочени към мениджърите на магазини.</p> <p>Около 50 различни курса за обучение на национално равнище, съобразени към специфичните потребности на всяка страна.</p>
<b>Ниво на интервенция</b>	Всички нива на служителите

<b>Адресиран проблем</b>	Обучение	
<b>Необходими ресурси</b>	Глобалният екип на X&M се състоеше от 86 човека към края на 2008 г.	
<b>Показатели за мониторинг</b>		<b>Аспект: Заетост</b>
	LA 1	Общ брой заети по вид заетост, трудов договор и регион
	LA 2	Общ брой и процент на текучеството по възрастови групи, пол и регион
	LA 3	Привилегии, предоставяни на служителите на пълен работен ден, които не се предоставят на временно наетите или наетите на непълен ден, по основни дейности
	LA 4	Процент на служителите, обхванати от колективни трудови договори
	LA 5	Минимални срокове за предизвестие при оперативни промени, включително дали те са посочени в колективните договори
	LA 6	Процент на общата работна сила, представена в официални смесени мениджърско работнически комитети, които помагат с наблюдение и съвети по програмите за здравословни и безопасни условия на труд
	LA 7	Брой на нараняванията, професионалните заболявания, изгубените дни и самоотлъчките и брой на смъртните случаи, свързани с работата по региони
	LA 8	Програми за образование, обучение, съвети, превенция и контрол на риска, въведени с цел съдействие на членовете на работната сила, техните семейства и членовете на общността по отношение на сериозни заболявания
	LA 9	Теми по ЗБУТ, обхванати във формални споразумения със синдикатите
	L 10	Среден брой на часовете за обучение на година за един служител, по категория служител
	L 11	Програми за управление на уменията и учене през целия живот за подкрепа на пригодността за заетост на служителите и съдействие при управление на края на кариерата им
	L 12	Процент на служителите, получаващи регулярни прегледи на постиженията и развитието на кариерата
	L 13	Състав на управителните органи и разбивка на служителите по категория – пол, възрастова група, принадлежност към малцинствена група и други показатели за разнообразие
	L 14	Съотношение на основната заплата на мъже и жени по категория служител
<b>Източник на информация</b>	<a href="http://www.hm.com">www.hm.com</a>	
<b>Дата</b>	април 2009 г.	



**Най-добри практики      Швеция      Казус № 2**

<b>Държава</b>	Швеция
<b>Град</b>	Стокхолм
<b>Име на фирмата</b>	Svenska Cellulosa Aktiebolaget SCA
<b>Вид на фирмата</b>	Акционерно дружество
<b>Брой служители</b>	около 45 000
<b>Основна дейност</b>	
Произвежда и пласира продукти за персонална грижа, салфетки, опаковки, хартия за книгопечатане и продукти от масивно дърво.	
<b>История</b>	
<p>SCA има производствени клонове в около 40 страни, а извършва продажби в около 90.</p> <p>SCA е ангажирано с популяризиране на работно място, което е безопасно и се основава на честни трудови практики и взаимно уважение.</p> <p>За да гарантира, че привлича и запазва най-квалифицираните хора, SCA възприема принципите за равни възможности за заетост и се стреми към работна среда, в която няма никаква форма на незаконна дискриминация.</p> <p>SCA спазва като минимум всички приложими закони, свързани с труда и заетостта, където и да се намира дейността му.</p>	
<b>Описание на дейностите по КСО</b>	
<b>Ниво на интервенция</b>	<p>SCA цени наличието на добре информирани служители и създава възможности за тях да изразяват свободно своите мнения. Значението за SCA на ефективното ангажиране на служителите, прави проучванията сред служителите важен инструмент за оценка на дейностите и за осигуряване на база за подобрене.</p> <p>На много пазари SCA има формални процеси за консултация на служителите. Една от най-големите представителни групи е Европейския работнически съвет на SCA, който представлява около 30 000 служители на SCA. Чрез редовни срещи на различни нива, SCA поддържа постоянен диалог с представители на служителите.</p> <p>SCA признава правото на работниците и служителите за свободно сдружаване и всички SCA работниците и служителите са свободни да се присъединят към синдикална организация. Средно около 70% от служителите в обектите на SCA са били обхванати от колективни трудови договори през 2008 г.</p>
<b>Бъдещи ползватели на практиките по КСО</b>	SCA се стреми към недискриминационна фирмена култура, основана на отговорност, върхови постижения и уважение, които изграждат таланта на тяхната глобална работна ръка. Политика на SCA е да се отнася към всички свои настоящи и бъдещи служители справедливо и без

	<p>предразсъдъци. Всички служители имат възможността да напредват във фирмата, без значение от техните пол, семейно или родителско положение, етнически произход или националност, сексуална ориентация, религиозни вярвания, политическа принадлежност, възраст или увреждания</p>
<b>Адресиран проблем</b>	<p>SCA инвестира значителни суми в различни форми развитие на служителите всяка година. Всяка бизнес група има програми за обучение и развитие, предназначени за техните специфични потребности.</p> <p>За да постигне своите оперативни и стратегически цели, SCA трябва да използва ефективни методи за назначаване на компетентни хора и да гарантира, че способните ѝ служители са разпределени по подходящ начин в различните ѝ дейности. За тази цел през 2008 г. SCA въведе нова, уеб-базирана система за наемане във всички свои бизнес групи: порталът за свободни работни места.</p> <p>Порталът цели да покаже всички налични работни места в SCA и е предназначен както за вътрешно, така и за външно ползване. Освен това, желаещите могат да регистрират в базата данни автобиографиите си, както и предпочитанията си за бъдеща работа, като тя автоматично ги съпоставя с наличните работни места винаги, когато има свободни такива. Порталът за свободни работни места предлага важни ползи: той установява свободен пазар за работните места в SCA, предлага възможности за развитие на повече хора и гарантира по-ефективен процес за намиране на служители.</p>
<b>Цел на интервенцията</b>	Развитие и наемане на служители
<b>Стъпки на прилагане</b>	Текущи процеси
<b>Необходими ресурси</b>	През 2008 г. разходите за програми за обучение и развитие възлизат на 153 милиона шведски крони. (приблиз. 14,5 милиона евро), което означава приблизително 3 400 шв. крони (приблиз. 325 евро) на служител.
<b>Показатели за мониторинг</b>	Целта на SCA е всички бизнес групи да предприемат пряк мониторинг върху изпълнението, чрез използването на въпросници за самооценка, както и редовни оценки на доставчиците на място и одити от специалисти на SCA по снабдяване.
<b>Въздействие</b>	През м. април 2004 г. SCA подписа глобален рамков договор с IСЕМ (Международната федерация на работнически съюзи в химическата, енергийна и добивна промишленост и общи работнически съюзи), Шведския работнически съюз в хартиената промишленост (представляващ всички шведски синдикати) и Европейския работнически съвет на SCA. Договорът е базиран на Кодекса на поведение и изразява готовността на SCA да насърчава сътрудничеството и социалната отговорност в своята глобална дейност и да действа като отговорен работодател. Областите, обхванати в договора, се преглеждат на две години в смесена среща между подписаните го страни. Последният преглед през м. януари 2007 г. стига

	до заключението, че няма нарушения на договора. Следващият преглед е насрочен за м. март 2009 г.
<b>Поуки</b>	<p>Успехът на фирмата зависи от нейната способност да изгради и запази доверието във всички свои делови взаимоотношения.</p> <p>С разрастването и навлизането на SCA в нови области и държави и големия списък суровини, необходими за производството и продажбата на продуктите ѝ, веригата на доставките на групата става все по-глобална. Вследствие на това, рисковете за околната среда, човешките права, детския труд, корупцията и т.н., се увеличават, а работата на SCA по гарантиране на съответствието на веригата на доставките става все по-сложна.</p> <p>Докато доставчиците в различните части на света изглежда се сблъскват с еднакви предизвикателства пред устойчивостта, SCA вярва, че индивидуалните/ местни решения са ключът към насърчаване на устойчивостта по нейната верига на доставките. Затова SCA цели, чрез непрекъснат диалог, да развие стабилни взаимоотношения със своите доставчици, за да гарантира устойчивост на закупуваните стоки и услуги.</p> <p>SCA вярва, че стабилните взаимоотношения отиват отвъд чисто търговските такива и помагат на различните бизнеси на SCA да работят заедно с доставчиците, за да ги насърчат и да им помогнат да поддържат устойчиви стандарти, подобни на тези, които SCA очаква от своите собствени дейности.</p> <p>В съответствие с това, през 2005 г. SCA започна да работи върху създаване на рутинни процедури за управление на рисковете по веригата на доставките. Отговорността за избор на доставчици се носи от отделните бизнес групи на SCA. Вследствие на това, практическото приложение на осигуряването на веригата на доставките може да се различава между различните групи, но цялостната посока е обща, независимо от това къде по света групата на SCA извършва дейност.</p>
<b>Описание на ползите от практиките по КСО свързани с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<p>Присъствието на SCA в общностите, където има дейност, допринася за икономическото развитие на тези общности. Освен това, много от продуктите на SCA помагат за подобряване на качеството на ежедневния живот на потребителите. Освен това, SCA се ангажира активно в местните общности чрез различни инициативи.</p> <p>SCA създава работни места, като допринася пряко за икономическото благосъстояние на хиляди семейства. Фирмата плаща данъци, което е принос за местните и национални приходи на държавата. Тя наема и обучава нови работници. Тя купува стоки и услуги от други фирми в общността, което спомага за жизнеността на местната икономика. Тя инвестира капитали в най-различни проекти - от строителство, до благотворителни събития.</p> <p>В много случаи SCA допринася за местните общности и по други начини. Служителите на SCA участват като доброволци в различни проекти. Предприятията на SCA участват пряко в местни дейности, изграждат взаимоотношения с местни организации, училища, институции, квартални групи и отраслови организации.</p>	
<b>Източник на информация</b>	www.sca.se
<b>Дата</b>	април 2009 г.

## 3 Казуси на фирми

### 3.1 Стари държави членки

#### 3.1.1 Франция

#### Най-добри практики      Франция      Казус № 1

<b>Държава</b>	Франция
<b>Град</b>	Френски и всички градове по света, където оперира Accor
<b>Име на фирмата</b>	Accor S.A.
<b>Вид на фирмата</b>	Акционерно дружество (S.A., société anonyme)
<b>Брой служители</b>	134 852 в цял свят (в близо 100 страни) По дейност: - 78% Хотели - 19% Други дейности - 3% Услуги
<b>Основна дейност</b>	
Хотели, туризъм и услуги за корпоративни клиенти и публични институции (надбавки за служители и публични такива, награди и лоялност, и управление на разходите)	
<b>История</b>	
Accor, голяма глобална група и европейски лидер в сферата на хотелите, както и глобален лидер в сферата на услугите за корпоративни клиенти и публични институции, извършва дейност в близо 100 страни със 150 000 служители. Над 40 години тя предлага на своите клиенти експертиза в две основни дейности: - Хотели, с марките Sofitel, Pullman, MGallery, Novotel, Mercure, Suitehotel, Ibis, All Seasons, Etap Hotel, Formule 1 и Motel 6, представляващи 4 000 хотела и близо 500 000 стаи в 90 страни, както и стратегически свързани дейности като Lenôtre. - Услуги, с 30 милиона души в 40 страни, възползващи се от продуктите на Accor Services като надбавки за служители и публични такива, награди и лоялност, и управление на разходи.	
<b>Описание на дейностите по КСО</b>	
<b>Политика за човешките ресурси (ЧР)</b>	
Accor винаги е считала служителите си за най-важен актив. Подкрепена от международна мрежа, политиката на Accor за ЧР е посветена на посрещане на	

нуждите на най-добрите мениджъри, които трябва да имат подкрепата на способни и мотивирани екипи. Ето защо фокусът е върху следните приоритети:

**-Наемане**

Асог е базирала своето развитие върху мотивацията и качеството на членовете на своя персонал, независимо от тяхната националност, поради което тя винаги е посветена на интеграцията. Многообразието в групата се простира извън възраст, пол и националност, за да включи естествените способности и дарби на кандидата — качества, които се вземат предвид чрез набор от практики по наемане.

**- Обучение и трудова мобилност**

Повишаването на уменията е в сърцевината на системата за управление на ЧР на Асог. Специален акцент се поставя върху програмите за сертифициране, така че служителите да добият не само допълнителните умения, от които се нуждаят, за да задоволят новите потребности на клиентите, но също и гаранция, че тяхната повишена ефективност ще им донесе по-голямо финансово и лично удовлетворение. Програмите за обучение са разработени така, че да могат служителите да се справят по-ефективно с настоящите и бъдещите си задачи, както и да бъдат готови за изцяло нови и различни задачи. Друг приоритет на политиката за ЧР е трудовата мобилност, който изцяло се подкрепя от мениджмънта.

**- Възнаграждение**

Асог предлага на всички свои служители възнаграждение в съответствие с практиките на местния пазар. Повечето служители получават също и бонуси, свързани с постигането на качествени и/или количествени цели.

**- Разнообразие и равни възможности**

Неразделна част от стратегията за растеж на Асог, разнообразието и равните възможности се изразяват в непрекъснат ангажимент за достигане до и интегриране на служители от много широк спектър, с фокус върху индивидуалните способности и професионални умения.

**-Здраве и безопасност**

Политиката по здраве и безопасност на Асог е базирана на превенция, обучение и използване на системи за медицински услуги, разработени за нуждите на служителите в отделните страни.

**- Изслушване и признаване на достиженията на служителите**

Мотивацията и удовлетвореността на служителите се измерват регулярно чрез вътрешни проучвания на мнението, а политиката на отворените врати им позволява да изразят свободно своето неудовлетворение, без да присъства техния пряк ръководител. Във всички страни се провеждат регулярно кръгли маси, за да насърчат прякото взаимодействие и да насърчат дух на непрекъснато усъвършенстване.

**- Иновации**

В Асог включването на членове на екипа в търсенето на нови начини за увеличаване удовлетвореността на клиентите и служителите е и основна ценност, и средство за управление. Програмата „innov@ssog“ дава възможност служителите да правят предложения и възнаграждава най-добрите идеи, когато те се приложат от групата. Иновациите са една от петте корпоративни ценности, изразяваща духа на Асог, представени в документ наречен „Еталони на мениджъра“ (The Manager’s Benchmarks).

**- Социален диалог**

Повече от всякога, политиката по ЧР на групата е фокусирана върху отношенията със служителите. Accor е ангажирана с поддържането на конструктивен диалог с представителите на служителите и позитивна работна среда.

#### **Политика за разнообразие**

- През януари 2007 г. бе подписано споразумение за разнообразието за цялата група. Бяха изготвени инициативи за разнообразяване на наемането, повишаване на уменията и насърчаване на трудовата мобилност. Изслушването на служителите и признаването на техните постижения са важни начини за поддържането на конструктивен социален диалог.

- Accor подписа Декларацията от Сеул за здраве и безопасност при работа

През юни 2008 г. Accor участва в XVIII Световен конгрес по здраве и безопасност в Сеул, Южна Корея. Събитието бе организирано от МОТ, Международната асоциация по социално осигуряване (ISSA) и Корейската агенция по здраве и безопасност при работа (KOSHA), на тема "Здраве и безопасност при работа: социална отговорност."

#### **Описание на практиката по КСО**

Има три основни програми по КСО за разнообразие и маргинализирани групи:

##### **A. Жестомимичен превод**

- Място на прилагане: Accor Hospitality France

Accor взе решение да работи върху достъпността за служителите с липсващ или увреден слух. Accor взе решение да помага на глухи или с увреден говор лица по време на годишното им оценяване и срещи на ключовите марки. Осигурява се жестомимичен превод за годишното оценяване и срещите на ключовите марки, включващи глухи служители или такива с увреден говор. Тази помощ се финансира от отдела на Accor, отговарящ за служителите с увреждания.

##### **B. Разнообразие**

- Въведено от Accor-Novotel Paris Tour Eiffel: да се стигне до по-широко приемане на 35-те различни националности, работещи заедно в хотела

- Създаване и организация на Форум на културата

Членовете на екипа бяха поканени да покажат различни аспекти, които представляват тяхната култура. Форумът бе посетен от всички членове на екипа и им даде шанс да открият културата на другия. Специална брошура бе издадена за случая.

##### **C. Решения за балансиране работа – живот: ваучери и "conciergerie"**

- Прилага се от Accor Services

- Място на прилагане: Accor Services разработва тези услуги в Обединеното кралство, Венецуела, Аржентина, Чили, Белгия, Португалия, Испания, Австрия и Франция.

Ваучерите, картите или системите за електронно плащане, дават възможност на работодателите да допринасят за разходите в семейството (отглеждане на деца, образование, грижа за възрастните и т.н.). Освен това, ползвателите на тези ваучери имат достъп до

	<p>сервизни платформи (телефон или интернет), които да им помогнат да намерят очакваното решение, благодарение на мрежите на доставчици на услуги. Тази услуга комбинира качество и ефективност чрез използването на специализирани консултанти и непрекъснато обновявани база данни.</p> <p>Фирмите могат също да получат достъп до услуги на място, като гладене, възстановителни грижи, организация на пътувания, измиване на автомобили и други.</p>
<b>Ниво на интервенция</b>	<p>A. Отдел "Човешки ресурси" на Accor Hospitality France</p> <p>B. Отдел "Човешки ресурси" на Accor-Novotel Paris Tour Eiffel</p> <p>C. Услуги, разработени от Accor Services в Обединеното кралство, Венецуела, Аржентина, Чили, Белгия, Португалия, Испания, Австрия и Франция.</p>
<b>Бъдещи ползватели на практиките по КСО</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Глухи или с увреден говор служители</li> <li>- Служителите на групата от различни националности и култури</li> <li>- Жени и възрастни</li> </ul>
<b>Адресиран проблем</b>	<p>A. Ассор разбира, че глухите или лицата с увреден говор са затруднени да присъстват или да участват в срещите или оперативките.</p> <p>B. С микс от различни култури, ние разбрахме, че липсата на познание и разбиране на различните култури и начин на живот не помага за взаимодействието между хората.</p> <p>C. Нарастващият брой на жени в работната сила и застаряващото население означават, че все повече служители носят отговорност за едно или повече зависими лица. За да им помогне, Accor Services предлага ежедневни решения за по-добър баланс между личния и професионалния живот.</p>
<b>Цел на интервенцията</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Културна интеграция и по-добра работна среда</li> <li>- Пълна интеграция на глухи служители или такива с увреден говор</li> <li>- Финансова интеграция</li> </ul>
<b>Контекст</b>	<p><b>A. Жестомимичен превод</b> Всички инструменти на ЧР трябва да бъдат достъпни за всички служители, с цел да се гарантира равнопоставеност между всички служители. Всички служители имат правото да бъдат интегрирани в срещи на ключови марки или да имат своята годишна оценка.</p> <p><b>B. Разнообразие</b> Голямо многообразие от различни култури в Ассор.</p> <p><b>C. Решения за балансиране работа – живот: ваучери и "conciergerie"</b> Липсата на финансова подкрепа за бедните семейства и за жените в бедните семейства</p>

<b>Стъпки на прилагане</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработване на политика за ЧР, фокусирана върху разнообразието, мултикултурната среда и равните възможности</li> <li>- През януари 2007 г. бе подписано споразумение в групата относно разнообразието</li> <li>- През юни 2008 г. Асог подписа Декларацията от Сеул за здраве и безопасност при работа</li> <li>- Политиката за разнообразието и равните възможности е продължителен процес</li> </ul>
<b>Продължителност</b>	Политиката на разнообразието и равните възможности е продължителен процес, включващ продължителни дейности и периодични или повтарящи се събития
<b>Необходими ресурси</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Финансови ресурси</li> <li>- Човешки ресурси: обучители</li> <li>- Средства за вътрешна комуникация: интранет, специални събития, корпоративни брошури и т.н.</li> <li>- Специалисти по разнообразие и интеграция</li> </ul>
<b>Показатели за мониторинг</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- брой на глухи или с увреждане на говора служители, които са интегрирани</li> <li>- брой на служителите, които са включени в дейностите по разнообразие на фирмата</li> <li>- брой на жените, които се ползват от финансовата подкрепа</li> </ul>
<b>Въздействие</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Осигуряване на жестомимичен превод, когато се провеждат годишни оценки и срещите на ключови марки, включващи глухи или с увреждане на говора служители.</li> <li>- По-широко приемане на 35-те различни националности, работещи заедно в хотела.</li> <li>- Достъп до платформи за финансови услуги.</li> </ul>
<b>Ключови проблеми</b>	<p>A. Трудност за гарантиране, че тази възможност е позната и се развива в рамките на групата.</p> <p>B. Беше трудно да се „продаде“ идеята на екипа, с цел да се получи представителен панел на форума.</p> <p>C. Това е външно решение, много полезно за фирмите, които не могат да приложат свое собствено решение (поради размера си, разходите, географското си положение и т.н.)</p>
<b>Поуки</b>	Разнообразието и равните възможности се нуждаят от дългосрочен подход.
<b>Описание на ползите от практиките по КСО свързани с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<b>A. Жестомимичен превод</b>	
<b>1. Ползи за фирмата</b>	



- усъвършенстване на способността на служителите да участват в дейностите на компанията, като начин за подобряване на тяхната работа;

- Лоялност на служителите към фирмата;

## **2. Ползи за служителите**

- Всички получават равно третиране;

- Това решение дава възможност на лицата с увреждания да участват в работата на групата, колкото и другите служители;

## **В. Разнообразие**

### **1. Ползи за фирмата**

- Морален климат и организационна култура на фирмата;

- Лоялност на служителите към фирмата;

### **2. Ползи за служителите**

- Широко рекламиране на усилията на фирмата да насърчава и прилага на практика разнообразието, като актив на екипа;

- Служителите се възползваха от един приятен ден на обмен и опознаване, чрез различни забавни дейности като танци, опитване на местна кухня, разглеждане на костюми, изложба на изкуствата и занаятите;

- Форумът бе толкова успешен, че стана ежегоден събитие; отворено и за другите хотели на фирмата.

## **С. Решения за балансиране работа – живот: ваучери и "conciergerie"**

### **1. Ползи за фирмата**

- Привличане и мобилизиране на служители

- Организациите печелят производителност и благосъстояние

- Възползват се в много случаи от освобождаване от данъци и социални осигуровки

- Инструмент за по-добро познаване на нуждите и проблемите на служителите

- Публичните институции дават социални субсидии по-лесно и с по-добър контрол върху средствата

- Бюджетен контрол и по-малко администрация

- Лесен за управление и за разпределение

- Гаранция за дестинацията на средствата, превенция на злоупотреби

### **2. Ползи за служителите**

- Печелене на време в техния личен и професионален живот

- Решения за ежедневни житейски проблеми

- Подобро качество на живот

- По-голяма покупателна способност за специфични нужди, благодарение на възможността за субсидии на служители

- Достъп до преференциални оферти

- Инструмент, който предлага свобода на избора, благодарение на съществуващите мрежи от доставчици на услуги в дома.

<b>Очаквани резултати, свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ефективна политика по ЧР</li> <li>- Привличане и мобилизиране на служители</li> <li>- Морален климат във фирмата и организационна култура</li> <li>- Лоялност на служителите към фирмата</li> </ul>
<b>Предизвикателството, свързано с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b>
- Местните погрешни културни схващания за малцинствата, лицата с увреждания, жените и жените служители.
<b>Ключови въпроси за ефективна практика, свързана с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b>
<p>Една ефективна програма, посветена на маргинализираните групи, включва:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- социални познания и проучване на социалния климат на общността</li> <li>- дългосрочен и устойчив подход</li> <li>- социални партньорства</li> </ul>
<b>Заключения и препоръки</b>
Дългосрочна политика за разнообразие и равни възможности, финансова помощ и организационна среда, отворена за различните култури.
<b>Допълнителна информация</b>
<p><b>1. Френската национална политика относно маргинализираните групи (лица с увреждания, възрастни, малцинства)</b></p> <p>Виж на адрес <a href="http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/handicap/">http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/handicap/</a></p> <p><b>2. Декларацията от Сеул за здраве и безопасност при работа</b></p> <p>- Световният конгрес по здраве и безопасност при работа е най-голямото международно събитие в тази област. Конгресът има за цел да допринесе за развитието в областта на здравето на работниците и превенцията на злополуките и заболяванията чрез обмен на информация и най-добри практики. Той е разработен с цел превенция на злополуки на работното място и защита на здравето на работниците, давайки възможност на участниците да споделят информация и знания за последните развития в тази сфера и като ги насърчава да изпълняват съвместни проекти.</p> <p>18-то издание бе посетено от повече от 4 000 души, включително политически лидери, директори на компании, професионалисти в сферата на БЗР, представители на работниците и работодателите, организации и експерти по социално осигуряване. То даде възможност за преглед на настоящата ситуация по света и направи препоръки за бъдещето.</p> <p>Подписана в Сеул от 50 високопоставени политици от целия свят, Декларацията от Сеул по здраве и безопасност при работа бе издигната от МОТ като основен нов план за създаване на глобална култура по здраве и безопасност при работа. Присъствайки в Сеул за случая, Кати Коп</p>

подписа Декларацията от името на Accor.

Декларацията е формално потвърждение от подписващите, ангажимент за насърчаване на здравето и безопасността при работа в техните организации, чрез използването на подходящите средства и ресурси. С подписването ѝ Accor потвърди своята позиция като социално отговорен, международно активен корпоративен гражданин.

В Декларацията се казва, че безопасната и здравословна работна среда следва да бъде призната за основно човешко право. Тя също включва инструкции за работодателите, работниците и правителствата. Според тези принципи работодателите следва да предоставят на работниците адекватно обучение и информация и в същото време да използват ефективни системи за управление на здравето и безопасността.

"Работодателите следва да гарантират, че:

- Превенцията е неразделна част от техните дейности, тъй като високите стандарти за здраве и безопасност вървят ръка за ръка с добрите резултати в бизнеса.
- Системите за управление на БЗР са разработени ефективно, за да подобрят здравето и безопасността при работа.
- Работниците и техните представители се консултират, обучават, информират и включват във всички мерки свързани с тяхната безопасност и здраве при работа."

Виж Декларацията и подписалите я: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms\\_095910.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms_095910.pdf)

Виж Уикипедия за Декларацията от Сеул за здраве и безопасност при работа  
[http://en.wikipedia.org/wiki/Seoul\\_Declaration\\_on\\_Safety\\_and\\_Health\\_at\\_Work](http://en.wikipedia.org/wiki/Seoul_Declaration_on_Safety_and_Health_at_Work)

<b>Източник на информация</b>	<a href="http://www.accor.com">http://www.accor.com</a> <a href="http://handicap.gouv.fr">http://handicap.gouv.fr</a> <a href="http://www.handicap-information.com">http://www.handicap-information.com</a> <a href="http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/handicap/">http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/handicap/</a> <a href="http://www.ilo.org">http://www.ilo.org</a> <a href="http://www.csreurope.org/">http://www.csreurope.org/</a> <a href="http://en.wikipedia.org/wiki/Seoul_Declaration_on_Safety_and_Health_at_Work">http://en.wikipedia.org/wiki/Seoul_Declaration_on_Safety_and_Health_at Work</a>
<b>Дата</b>	януари 2009 г.

<b>Държава</b>	Франция
<b>Град</b>	Париж
<b>Име на фирмата</b>	GDF SUEZ
<b>Вид на фирмата</b>	Публично-частна компания (Френската държава държи повече от 35% от акциите след сливането, GDF Suez)
<b>Брой служители</b>	198 200 души по целия свят В Gaz de France, в края на 2007 г., имаше 47 560 служители – жените представляваха 25% от персонала и 10.3% от мениджърите. В края на 2007 г., SUEZ имаше 149 131 служители по целия свят - 16% от служителите на SUEZ бяха жени. В мениджмънта процента на жените бе 17.8%.
<b>Основна дейност</b>	
GDF SUEZ е създадена през 2008 г. чрез сливане на две големи корпорации (Gaz de France и SUEZ) и развива своя бизнес по цялата верига на стойността на енергията, електричеството и природния газ, на едро и дребно. Тя развива своя бизнес в сферата на енергията, енергийните услуги и околна среда (електричество, производство, покупка, транспорт, разпределение и маркетинг на природен газ, енергийни услуги, води и управление на отпадъците)).	
<b>История</b>	
В сферата на устойчивото развитие приоритетите на групата GDF SUEZ включват: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Посрещане на основните настоящи и бъдещи енергийни предизвикателства, чрез управление на енергията и насърчаване на иновациите,</li> <li>– интегриране на ценностите на устойчивото развитие в нейните практики и култура,</li> <li>– интегриране на устойчивото развитие в офертите за продажби в полза на клиентите,</li> <li>– разработване на отговорни практики по ЧР и управление за цялата група,</li> <li>– защита на околната среда,</li> <li>– и поведение на социално отговорна компания, в частност чрез активна роля в регионалното развитие.</li> </ul>	
<b>Описание на дейностите по КСО</b>	
За GDF SUEZ, КСО също означава управление на промяната и разработване на правилните практики в областта на човешките ресурси и управлението: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Насърчаване на равен достъп до заетост, многообразие и човешки права в рамките на компанията,</li> <li>– Поддържане на социален диалог, климат на доверие и чувство за принадлежност сред нейните екипи.</li> </ul> <p>GDF SUEZ фокусира вниманието си върху проекти и действия насочени към многообразие и</p>	

солидарност (по-специално схеми насочени към социалната интеграция на младите хора със затруднения, жени и други целеви групи).

Политиките по КСО на GDF SUEZ се базират на специфичните политики на двете големи корпорации:

- Gaz de France: създаване на социални инструменти и инструменти за заетост в подкрепа на влизането на пазара на труда и местното развитие
- SUEZ: действия за социална и професионална иновация чрез борба срещу социалната изолация, като по този начин се предлага достъп до услуги подкрепящи способността за наемане и местното развитие.

### **1. Структура, посветена на устойчивото развитие**

Ангажиментите на Групата за устойчиво развитие се подкрепят от структура, която оперира и косвено и пряко в областта:

- Структурата за устойчиво развитие координира и управлява устойчивото развитие на ниво група и оценява взетите мерки;
- Кореспондентската мрежа по устойчиво развитие представлява всички различни предприятия на групата. Ролята е да се комуникира политиката по устойчиво развитие до целия персонал на групата.

### **2. GDF SUEZ е основен партньор за повече инициативи насочени към противодействие на изключването, подкрепа на заетостта и разнообразието**

- Асоциация “Emmaüs France”

Асоциацията “Emmaüs France” предлага подкрепа на бездомни хора за влизане на пазара на труда. Когато е необходимо, те се квалифицират в стажантски цех, управляван от асоциацията.

- “Фондация „Действие за работа”” (FAPE) - <http://www.webfape.net>

FAPE бе създадена през 1995 и предлага услуги за реинтеграция на пазара на труда за лица от маргинализираните групи. FAPE подкрепи 1 500 проекта, което създаде 8 500 работни места за хора в затруднено положение.

- “Форум на жените”

Форумът на жените се стреми да насърчава женския потенциал в обществото.

### **3. EPI (Emploi Partenariat Insertion) Intranet в SUEZ**

Инициативата включва използването на интранет за подкрепа на сътрудничеството между членовете на различни групи, за обмен на знания относно заетостта и партньорството, за солидарност и включване на хората от местните общности на пазара на труда.

### **4. Конвенция в SUEZ за интегриране на млади хора, изолирани от пазара на труда**

Този проект включва участие на лица от целевата група в обучение за квалификация или оценка на уменията, получени чрез неформално обучение, с оглед на сертифицирането на уменията. Тези млади хора

**Описание на практиката по КСО**

след това получават възможност за работа в местните компании на групата.

**5. Заетост в чувствителните райони, в Gaz de France**

От 2005 г. Gaz de France увеличи своите ресурси за назначаване, по-конкретно включвайки млади хора от чувствителни райони.

Инициативите на Gaz de France включват: срещи с млади хора в районите Ил-де-Франс и в Лион и Марсилия, с помощта на асоциацията APC Recrutement, вземайки участие във “Форуми за трудово разнообразие” и “Работни места и градове” (камион превърнат в мобилно бюро за назначения, боксове на стадион Gerland, превърнати в място за назначения).

**6. Дигитална достъпност**

Gaz de France предлага достъп до информация за всички, включително и лицата с увреждания. Затова бе създаден сайтът gazdefrance.com, достъпен за лица с увреждания. През януари 2007 г. групата получи сертификата Accessi Web за този сайт и стартира драйв за подобряване на достъпността на всички сайтове на групата. След подобренията достъпността на рубриката „назначения“ най-вече, всички кандидати могат да открият свободните работни места и могат да кандидатстват онлайн. През септември 2007 г., Gaz de France стана също първата европейска компания, която получи сертификата Euracert за своя сайт, което означава, че сертификата Accessi Web съответства на международните стандарти за достъпност и е инспектиран от независима трета страна.

**7. Програма “Alternance 2007” в GDF**

Тази програма включва кампания за обучение, с цел откриване на нови таланти в непривилегированите райони на Париж, Лион и Марсилия.

**8. Оперативен комитет по многообразието в GDF**

През 2007 г. бе създаден оперативен комитет по многообразието за да управлява този процес на ниво Група.

**9. Мрежа за вътрешно многообразие в SUEZ**

Мрежата за вътрешно многообразие е място за обмен на най-добри практики, където се разработват конкретни инициативи за борба срещу дискриминацията. Едно споразумение с френската национална агенция по заетост (ANPE) улесни ефективната координация между потребностите на филиалите и тези на индивидите, засегнати от изключването от пазара на труда. Подписано от различни партньори, споразумението “*Разширяване на източниците на разнообразие*” разширява обхвата на възможностите за назначаване за филиалите на SUEZ, като включва кандидати, които са били засегнати от дискриминация при кандидатстването за работа.

**10. Участие в бизнес клубове**

	<p>SUEZ е лидер също в бизнес клубовете, където се дискутират теми като равни възможности и местни ангажименти.</p> <p><b>11. Вътрешна мрежа за лицата с увреждания в SUEZ</b></p> <p>След един анализ от 2006 г. относно ограниченията за заетост, засягащи хората с увреждания, бяха стартирани планове за действие от филиалите на SUEZ. Обменът на добри практики и възникването на принципи на поведение бяха насърчени от създаването на мрежа за хората с увреждания през 2007 г.</p> <p><b>12. Обсерватория за насърчаване на участието на жените в SUEZ</b></p> <p>Групата SUEZ подписа през 2004 г. Харта за многообразието на Institut Montaigne и след това създаде европейска работна група за изготвяне на анализ относно баланса мъже/ жени в своите подразделения.</p>
<b>Ниво на интервенция</b>	Местно ниво, ниво Група
<b>Бъдещи ползватели на практиките по КСО</b>	<p>Хората от маргинализираните групи</p> <p>Хората, които не кандидатстват за работа спонтанно, защото им липсва достъп до информация или достатъчно самочувствие</p>
<b>Адресиран проблем</b>	Нужда от солидарност на местно ниво и заетост, включително хората от маргинализираните групи
<b>Цел на интервенцията</b>	<p>Участие на пазара на труда като социално отговорен работодател</p> <p>Насърчаване на многообразието и работа за борба с дискриминацията – основното предизвикателство е да се види степента на многообразието, равнопоставеността между мъжете и жените, дискриминация поради увреждания или възраст, произход, ниво на образование.</p>
<b>Контекст</b>	Всеки член на групата може да има различни местни политики; следователно групата предлага инструменти за подкрепа на обмена на информация и добри практики свързани с местните партньорства, насоки за използване на методологии за подкрепа на местната заетост и развитие.
<b>Стъпки на прилагане</b>	<p><b>Включване на млади хора, изключени от пазара на труда</b></p> <p>Има три фази:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ресоциализация</li> <li>– Усъвършенстване на уменията</li> <li>– Квалификация или сертифициране на предишни умения</li> </ul> <p>Допълнителна подкрепа се предлага по време на включването на млади хора, изключени от пазара на труда, в публично-частно партньорство: услуги за социално включване (предоставено от местна публична институция) и подкрепа за подобряване на уменията (предоставено от местните компании на групата). Продължителността</p>

	<p>на процеса по включването може да варира от 18 месеца до 3 години.</p> <p><b>Обсерваторията</b> за насърчаване на участието на жените в SUEZ започна в началото на 2007 г. със създаването на фокусна група за мястото на жените в SUEZ. Ясно заявената цел бе да предложи конкретни стъпки за подобряване на баланса мъже/ жени, да премахне пречките и да премахне предразсъдъците и „организационните навици“. Съставена от около 50 жени от всички националности, идващи от различни бизнеси на Групата, Обсерваторията представи 6 различни цели с конкретни предложения през декември 2007 г.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ускоряване на издигането на жените до по-високи позиции в мениджмънта. Една трета от кандидатите за всяка по-висока позиция следва да бъдат жени. Жени с висок потенциал (“Лидер за бъдещето”) ще получават професионална консултация наред с другите неща;</li> <li>– Нарастване присъствието на жените във всички бизнеси, особено в техническата сфера. Краткият списък на кандидатите за всяка позиция следва да включва поне една жена;</li> <li>– Подкрепа за напредъка на професионалната кариера на жените, по-точно по време на отпуски по майчинство;</li> <li>– Насърчаване на по-отворени, гъвкави управленски практики, по-точно със съзнание за атипични кариери на жени, като се утвърди такъв опит в Групата;</li> <li>– Подкрепа за жените да създадат WIN (Жени в мрежа) мрежа в рамките на групата за насърчаване на обмена на информация и опит;</li> <li>– Да се даде доверие и да се извършва мониторинг над инициативите свързани с жените, като се включат някои индикатори, за да се улесни измерването на прогреса.</li> </ul>
<b>Продължителност</b>	Продължава
<b>Необходими ресурси</b>	<p>Вътрешни средства за подкрепа на инициативите на Групата</p> <p>Партньорства между групата, местните компании на групата и съответните местни органи участващи в заетостта</p>
<b>Показатели за мониторинг</b>	<p>Брой служители участващи в програмата “Cap competences” (насочена към уменията)</p> <p>Брой на служителите, които са били на обучителен курс през годината</p> <p>Брой часове професионално обучение</p> <p>% жени в групата</p>
<b>Въздействие</b>	<p>Повече от 240 млади хора, които са били изключени от пазара на труда, са включени в програмата за интегриране в 17 компании на Групата SUEZ до 2007 г., с успех над 80%.</p> <p>415 млади хора взети по проект “2007 Work Placement” в GDF през 2007 г., включително 14 млади лица с увреждания и 40 души от чувствителни градски райони (маргинализирани групи) бяха взети</p>



	<p>като чираци.</p> <p>450 служители участващи програмата "Cap competences" през 2007 г. в GDF</p> <p>59,1% от служителите в GDF са посетили обучение през 2007 г. (Почти 10 000 часа професионално обучение и почти 200 нови мениджъри участваха в курса по интеграция на Групата.)</p> <p>61,2% от служителите на SUEZ бяха обучени през 2007 г.</p> <p>Наемане на лица с увреждания (най-малко 4% от хората назначени през периода)</p> <p>Седем регионални информативни кампании бяха проведени през 2007 г., в полза на наемането на лица с увреждания и за запазването им на работа</p>
<b>Ключови проблеми</b>	Реални партньорства с местните власти
<b>Поуки</b>	Потребност от обмен на информация и мрежи за хора с еднакви интереси
<b>Описание на ползите от практиките по КСО свързани с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<p>Ползи за фирмата:</p> <p style="padding-left: 40px;">Добро сътрудничество между членовете на групата</p> <p style="padding-left: 40px;">Нов тип отношения с местните власти</p> <p>Ползи за служителите:</p> <p style="padding-left: 40px;">Участие на местните служители в програми за усъвършенстване на уменията</p>	
<b>Очаквани резултати, свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b>	
Създаване в SUEZ, на ниво група, на база данни EPI, съдържаща местни партньорства създадени във Франция, свързани със заетостта, обучението, местното развитие и участието в разрешаването на местните проблеми.	
<b>Предизвикателството, свързано с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<p>Привличането на маргинализираните групи на пазара на труда включва повече усилия, вкл. инвестиции за проекти по назначаване.</p> <p>Gaz de France си постави за цел да приеме 40 чирака, притежаващи документ "Признаване на статус на работник с увреждане (ROTH)" през 2006 – 2007 г. Отдел "Човешки ресурси" въведе специална система, подкрепена от "Мисия за лица с увреждания". Броят на представените кандидати беше учетворен: 124 през октомври 2007 г., в сравнение с 30 през 2006 г. 14 договора за чиракуване бяха подписани през 2007 г., в сравнение с нито един през 2006 г. Инвестицията за кампанията по назначаването позволи да се повиши информираността сред различните маргинализирани групи, към които бяха адресирани проектите по назначаването.</p>	

<b>Ключови въпроси за ефективна практика, свързана с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
Създаване на балансирано и допълнително партньорство с местните власти Инвестиране в комуникационни кампании и други свързани инициативи	
<b>Заклучения и препоръки</b>	
Местните специфични нужди и нуждите на Групата следва да бъдат балансирани, подкрепяйки развитието на двете заинтересовани страни.	
<b>Допълнителна информация</b>	
<p>Принципите на устойчиво развитие на GDF SUEZ са изразени чрез корпоративната фондация, която оперира по целия свят подкрепяйки устойчиви проекти в сферата на здравето, околната среда, културното наследство и образованието.</p> <p>Фондация Gaz de France</p> <p>Корпоративна фондация Gaz de France има три основни цели:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Борба със социалната изолация на младите хора: Фондацията подкрепя благотворителност, която работи ежедневно за реинтеграция на социално изключените младежи.</li> <li>– Уважение към и опазване на околната среда: Фондацията стъпва на усилията направени от GDF SUEZ да разпределя енергия, която е по-безопасна за околната среда чрез създаване и възстановяване на градини и паркове.</li> <li>– Възстановяване на културното наследство на Франция: Фондацията активно подкрепя възстановяването на важен елемент от френското наследство – прозорците от цветно стъкло, и насърчава създаването на модерни.</li> </ul> <p>Фондацията SUEZ – основната мисия на Фондацията SUEZ създадена под егидата на Foundation de France е да помага на децата в нужда.</p> <p>GDF_SUEZ_Corporate_Brochure_10_2008_vUS_Final_01.pdf</p>	
<b>Източник на информация</b>	<a href="http://www.gdfsuez.com/en/developpement-durable/publications/">http://www.gdfsuez.com/en/developpement-durable/publications/</a> <a href="http://www.gdfsuez.com/RO/en/">http://www.gdfsuez.com/RO/en/</a> <a href="#">Gaz de France Sustainable Development report 2007 (pdf - 4 MB)</a> <a href="#">SUEZ Activities and Sustainable Development report 2007 (pdf - 11 MB)</a> <a href="http://www.emmaus.fr/insertion/intro-insertion.html">http://www.emmaus.fr/insertion/intro-insertion.html</a> <a href="http://www.webfape.net/">http://www.webfape.net/</a> <a href="http://www.womens-forum.com/">http://www.womens-forum.com/</a> <a href="http://www.imsentreprendre.com/">http://www.imsentreprendre.com/</a> <a href="http://www.gazdefrance.com">www.gazdefrance.com</a>
<b>Дата</b>	януари 2009 г. (с информация за 2007 г. и частично за 2008 г.)

<b>Държава</b>	Франция
<b>Град</b>	Градове из цяла Франция, където веригата Casino Group има супермаркети и хипермаркети
<b>Име на фирмата</b>	Casino Group, <a href="http://www.groupe-casino.fr">http://www.groupe-casino.fr</a> Мултинационална френска компания
<b>Брой служители</b>	160 000 (през 2007 г.)
<b>Основна дейност</b>	
Търговия на дребно	
<b>История</b>	
<p>Geoffroy Guichard основава <i>Société des Magasins Casino</i> на 2 август 1898 г.</p> <p>Докато разширяваше своето присъствие, Casino попълни своя асортимент и през 1901 г. сложи началото на първите в историята продукти собствена марка.</p> <p>Истински основоположник на социалния диалог, Guichard сложи началото на система на семейни добавки за своя персонал през 1920 г. Придържайки се към своите авангардни идеи, той продължи по-нататък като разработи първата система за лоялност на клиентите и през 1959 г. започна да изписва датата на продажба на всички свои продукти, дори преди публикацията на закона. Последва диверсификация на веригите, а именно със създаването на първия Casino супермаркет през 1960 г., първия гигантски хипермаркет през 1970 г., първия магазин в САЩ през 1984 г. и началото на международното разгръщане през 1996 г.</p>	
<b>Описание на дейностите по КСО</b>	
<p>Ценностите, които са движили компанията от основаването ѝ: качество, близост, солидарност, респект.</p> <p>Има силна връзка между социалния контекст, в който работи компанията и нейната стратегия по КСО. Дейностите по КСО относно маргинализираните групи се определят от някои конкретни социални проблеми, пред които се изправя компанията. Тези социални програми са повлияни също от публичната политика свързана със същия социален проблем на национално ниво.</p> <p>Следователно дейностите по КСО свързани с маргинализираните групи са начин да се подходи към социалните въпроси в общия контекст (на национално ниво) и в конкретния контекст (в местната общност):</p> <p><b>(1) Първият социален въпрос адресиран от стратегията по КСО – градската интеграция:</b> В качеството си на местен, социален и икономически играч, една компания се нуждае от социално устойчива среда със социално интегрирани хора. Добрите отношения с местните общности са от жизненоважно значение за нейните дейности.</p> <p>Социалното сближаване и благоденствието на общностите, където Групата е установена са два от ключовете за икономическото развитие на нейните магазини. Местната интеграция е</p>	

също важна за това да има успех.

Население от 20 милиона живее в така наречените чувствителни райони по цяла Франция, като това е една трета от цялото население. 59% от хипермаркетите и 39% от супермаркетите на Групата са разположени в тези райони.

**2. Вторият социален въпрос адресиран от стратегията по КСО – обучение на служители и ориентиране:** обучение, информираност, ориентиране на персонала Групата за подобряване на условията на сигурност.

Всички компании, работещи с много хора са се срещали в даден момент със жестоки ситуации. В някои райони, където бяха пазарите на Casino, обществения транспорт пострада от актове на нецивилизовано поведение. После такива ситуации възникнаха в търговията на дребно.

Тъй като Групата има задължението да поддържа конструктивен диалог със своите служители и да ги пази от всякаква форма на насилие, тя е разписала мерки с цел да предотврати всякакъв риск на работното място и да предостави психологическа подкрепа на нуждаещите се.

В началото на 90-те Групата стартира мерки в две области: **превенция и корекция.**

**3. Третият социален въпрос адресиран от стратегията по КСО – включване и заетост:** борба срещу дискриминацията в полза на многообразието и равните възможности.

Благодарение на споразумението за партньорство с Министерството на социалните въпроси и заетостта, групата Casino предприе изпълнението на мерки в подкрепа на икономическото развитие на приоритетните общности, където Групата оперира и предоставя възможности за работа за местните жители.

#### **Други**

- Стратегия за КСО с дългосрочни цели;
- основният отдел, който участва в дейностите по КСО: ЧР;
- социален годишен доклад: социалният ефект на дейностите по КСО е обект на мониторинг и оценка;
- сфера на КСО: човешки права, дискриминация;
- основни социални проблеми, които се разглеждат: социална интеграция и икономически възможности за лица с увреждания;
- подход, включващ всички заинтересовани: участват социални партньори, общности и правителство.

#### **Описание на практиката по КСО**

Casino дължи своето културно богатство на многообразието на своите служители. Ето защо тя е активна в борбата срещу всякакъв вид дискриминация.

Разбирането на Casino за прости, ефективни мерки:

- прозрачни процеси по назначаване и повишение;
- формална и неформална оценка на управление на многообразието;
- обучение на персонала по въпроси на дискриминацията;

	<p>- партньорство с правителството по европейска тестова програма, предвидена за борба с дискриминацията и наемане на лица с увреждания.</p>
<b>Ниво на интервенция</b>	<p>Подход на всички заинтересовани, който включва:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отдел ЧР;</li> <li>- политика на компанията;</li> <li>- социално партньорство;</li> <li>- споразумение на компанията, което следва национално споразумение за партньорство с Министерството на социалните въпроси и заетостта – дейности свързани с обучение;</li> <li>- различни канали на комуникация, вътрешни и външни.</li> </ul>
<b>Бъдещи ползватели на практиките по КСО</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- маргинализирани групи, лица с увреждания, безработни, ниско квалифицирани и ниско образовани хора;</li> <li>- служители, които искат да продължат своята професионална кариера;</li> <li>- правителство и различни други компании, които могат да се възползват от този опит.</li> </ul>
<b>Адресиран проблем</b>	<p>Подписано през 2002 г., споразумението на компанията следва националното споразумение за партньорство, иницирано през 1993 г. от Министерството на социалните въпроси и заетостта.</p> <p>За периода 2000-2006 г. Групата предприе по-голяма стъпка към икономическото развитие на приоритетните райони и достъп до заетост за местните лица чрез предлагане на три силни плана за действие:</p> <p><b>(а) Улесняване на достъпа на завършили до мениджърски постове в рамките на Групата.</b> В следващите четири години 250 млади хора с ниво А /+2 годишно продължаващо образование ще бъдат назначени, за да имат достъп до по високи позиции като бъдещи мениджъри. Някои от ръководителите на департаменти могат да станат мениджъри на магазини. Това е начин за борба с дискриминацията в заетостта и интегриране на млади таланти, които вероятно ще бъдат наети в приоритетни общности.</p> <p><b>(б) Подкрепа за професионалната интеграция на ниско квалифицираните жители, насърчаване на равните възможности чрез борба с дискриминацията.</b></p> <p>За новите магазини една голяма част от тях (20 до 30%) ще бъдат запазени за местните жители. Това е подход на всички местни играчи в заетостта, съобразявайки се с характеристиките и нуждите на търсещите работа в засегнатите общности.</p> <p><b>(с) Проактивна роля в икономическото развитие на общностите, използвайки ноу-хау на Групата.</b></p>

	<p>Групата е проактивна в някои действия за обновяване на градовете (Vaulx en Velin, Roubaix, Argenteuil, Toulouse). С други думи, в допълнение на търговските инвестиции, тя също допринася за едно мислене отвъд търговското реструктуриране на общността и нейната интеграция в градската инфраструктура чрез своя департамент по разширяването.</p> <p>Така, подавайки ръка с цел да реинтегрира тези, които живеят в приоритетни области, Групата също възнамерява да допринесе за социалното сближаване и благоденствието на въпросните общности. Ето къде става видима икономическата реинтеграция.</p>
<p><b>Цел на интервенцията</b></p>	<p><b>Споразумението от 2006 г.: Цели (2006-2010 г.)</b></p> <p>През 2006 г., Групата подписа 4-годишно споразумение, което засяга всичките ѝ дейности във Франция (освен Monoprix, Franprix и Leader Price). Подписано от всички IRP членове и одобрено от публичната администрация, споразумението събра още 6 основни направления:</p> <p><b>(а) План за наемане:</b></p> <p>Назначаване на 300 души с увреждания до 2010 г.;</p> <p>Създаване на партньорства, с цел да се осигури успеха на процеса на назначаване;</p> <p>Разработване на начини за улесняване на интеграцията на лицата с увреждания</p> <p><b>(b) Запазване на работното място:</b></p> <p>Запазване на лицата с увреждания или тези, които ще станат с увреждане на работното място, докато увреждането им позволява.</p> <p><b>(c) Интегриране и обучение:</b></p> <p>Обучение на 350 души до 2010 г.;</p> <p>Разработване на договори за стаж и чиракуване;</p> <p><b>(d) Информираност и комуникация:</b></p> <p>Включване на вече заети лица, социални и чужди партньори;<sup>2</sup></p> <p><b>(e) Партньорство с адаптирани предприятия (Entreprises Adaptées) и службите по заетост:</b></p> <p>Вземане на работа на лица, които идват от тези институции;</p> <p>Купуване на продукти или услуги за тези структури.</p> <p><b>(f) Изпреварване на възможни увреждания:</b></p> <p>Разработване на средства за превенция на уврежданията (физически и психологически увреждания);</p> <p>Промяна на начина, по който се приемат лицата с увреждания, включвайки служителите в един дългосрочен план за действие;</p>
<p><b>Контекст</b></p>	<p>С много начинания в определени ниско квалифицирани райони във вътрешността на града, от няколко години Групата провежда</p>

	<p>действия насочени към социалното сближаване и благоденствието на така наречените чувствителни райони. Тези действия следват гореспоменатите взаимозависими директиви:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Градска интеграция;</li> <li>- Обучение и ориентиране на служителите;</li> <li>- Включване и заетост.</li> </ul>
<b>Стъпки на прилагане</b>	<p>Casino от много време е ангажирана с насърчаването на заетостта на лицата с увреждания. След една пилотна регионална програма Casino подписа две национални споразумения за компанията през 1999г. и 2003 г. Целта бе в глобален аспект да се поддържа квота от 6% лица с увреждания в Групата и да се опита да я достигне във всяка бизнес единица. Това споразумение има няколко цели:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Даване на приоритет на назначаването на лица с увреждания;</li> <li>- Подобряване на условията за приемане, обучение, последваща интеграция, развитие и запазване на работата;</li> <li>- Засилване участието на ръководния персонал и социалните партньори;</li> <li>- Развитие на трудови отношения с центрове за помощ и защитени работилници.</li> </ul> <p>Повишаването на информираността за тази политика и инициативи в Групата е много важно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Вътрешно ръководство за наемане и поддържане на работното място със стандартна трудова характеристика бе изпратена на ръководителите на всички бизнес единици във Франция</li> <li>- Видеолената със Споразумението на Casino по наемането на лица с увреждания бе произведена през 2003 г. и разпратена на всички структури на Групата.</li> <li>- Полезни съвети по наемане, обучение и поддържане на служители с увреждания бяха пуснати по вътрешната мрежа.</li> <li>- Всяка бизнес единица предоставя точни данни и има възможност да прилага своята политика.</li> <li>- Разработва се годишен доклад със синдикатите, глобално и в рамките на всяка бизнес единица.</li> </ul>
<b>Продължителност</b>	<p>Стартира през 1999 г. – продължава Програмата започва през 2006 г.</p>
<b>Необходими ресурси</b>	<p>Финансови инвестиции, човешки ресурси и правителствени инициативи за: обучения и комуникационна кампания.</p>

<b>Показатели за мониторинг<sup>1</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Брой на ниско квалифицираните, ниско образованите/ лица с увреждания, които се възползват от обученията;</li> <li>- Брой на лицата с увреждания, които са наети.</li> </ul>
<b>Въздействие</b>	<p>Резултатите бяха значителни по отношение на експерименталното социално посредничество, обновяване на градския център или квартала, и дори нови възможности за работни места.</p> <p>Оценка на споразумението подписано през 2006 г. за периода 2006-2010 г.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Социални отношения, превенция на престъпления от малолетни, сериозни мерки за социално посредничество</b></li> </ul> <p>Torcy, Aix-en-Provence at Jas de Bouffan, Toulouse Basso Cambo (квартал Mirail), с подкрепата на C.R.E.P.I, Boissy-Saint-Léger.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Обновяване на градския център или квартала:</b> мащабни действия във Vaulx-en-Verin и, в друг мащаб, в партньорство със заинтересованите страни от градската свободна зона на Montreynaud, Saint-Etienne (два магазина бяха повторно отворени по настояване на местните жители).</li> <li>- <b>Развитие на нови възможности за работа.</b> Действия за развитие на нови бизнеси в услугите бяха приложени като част от първия етап на експеримента в северните квартали на Марсилия. Това доведе до концепцията за Boutique des Service (магазин за услуги).</li> <li>- <b>Заетост</b></li> </ul> <p>В края на 2007 г., 9,64% от служителите са лица с увреждания (9,12% през 2006 г.), много повече от 6-те процента изисквани от закона.</p> <p>Споразумението изисква назначаването на поне 300 души до края на 2010 г., с помощта на партньорства с публични институции и специализирани асоциации.</p> <p>През 2007 г. бяха наети <b>102 лица с увреждания</b>. От 2006 г. Групата е наела 188 лица с увреждания.</p>

<sup>1</sup> **Примери за възможни показатели за мониторинг:**

**Количествени показатели:**

- Брой или % от общия брой хора, обхванати от програма по КСО, които са наети от компанията;
- Брой или % от хората, обхванати от програми по КСО, които са намерили работа на пазара на труда;
- От програмите по КСО на компанията какъв е % от дейност по ЧР?
- Колко отдели участват в изработването и прилагането на програми по КСО?
- Колко сесии за информиране и насърчаване на концепцията по КСО се организират за служителите ?
- Има ли специален бюджет, предвиден за дейности по КСО? Колко е той от общия бюджет на компанията (в %)?

**Качествени показатели:**

- Колко силен е ангажиментът на висшия мениджмънт за прилагане на политиката по КСО?
- Как се приема имиджът на компанията от местната/ национална/ международна общност?
- Удовлетворени ли са клиентите на компанията?
- Има ли стратегия за разработване и прилагане на програми по КСО в компанията?
- Прилага ли компанията бизнес етика или стандарти по КСО (например ISO 9001, ISO 14001, AA 1000, SA 8000, и др.)?
- Има ли добро ниво на сигурност на работата за служителите?
- Има ли добро качество на живот за служителите? А за общността?
- Каква е степента на познание и разбиране на принципите на КСО в компанията?
- Компанията наясно ли е с предимствата от прилагането на програми по КСО, разглежда ли ги като инвестиция или като "задължение, което трябва да бъде изпълнено"?



	<p><b>- Запазване на работното място</b></p> <p>Няколко мерки правят възможно запазването на работното място на лицата с увреждания или тези, които получават увреждане поради злополука, толкова време, колкото увреждането позволява: адаптиране на работното място, изграждане на нов професионален проект, обучителни програми, които подпомагат интеграцията на лицата с увреждане на новата работа.</p> <p>През 2007 г. компанията успешно управлява <b>91 случая на запазване</b> на работното място.</p> <p><b>- Включване и обучение за развитие на уменията</b></p> <p>Целта на споразумението подписано от Групата бе да има поне 350 обучени между 2006 г. и 2010 г.</p> <p>През 2007 г. бяха обучени 90 лица с увреждане.</p> <p>От 2006 г. са наети 162 обучени.</p> <p><b>- Информираност и комуникация</b></p> <p>Вътрешни и външни комуникационни кампании използващи различни канали на комуникация.</p> <p><b>- Партньорство с адаптираните предприятия (Entreprises Adaptées) и службите по заетост:</b></p> <p>- през 2007 г., 10 лица с увреждане от тези социални структури станаха стажанти на компанията.</p> <p>- 32 договора за временна работа бяха подписани с хора, дошли от гореспоменатите институции</p> <p><b>- Превенция на уврежданията</b></p> <p>През 2007 г. във всички супермаркети бе разработена програма за превенция на физическите и психологическите увреждания.</p> <p>Виж</p> <p><a href="http://www.groupe-casino.fr/agir/?sr=3&amp;id_art=40003020&amp;lang=fr">http://www.groupe-casino.fr/agir/?sr=3&amp;id_art=40003020&amp;lang=fr</a></p>
<p><b>Ключови проблеми</b></p>	<p>- Развитието, прилагането и повишаването на информираността отнемат време. Няколко години са необходими за да бъдат напълно интегрирани лицата с увреждане;</p> <p>- Наемането на лице с увреждане значи значителна времева инвестиция.</p>
<p><b>Поуки</b></p>	<p>Бизнес сферите, които са подобрени: организационна култура, управление на заинтересованите страни, диалог със заинтересованите страни, участие на заинтересованите страни, лидерство, управление на човешките ресурси:</p> <p>- Екипът се учи как да работи с хора, които са различни, независимо от различието (подобни инструменти могат да се използват и при по-възрастни работници например).</p> <p>- много добро сътрудничество със синдикатите</p> <p>- 7,87% лица с увреждания наети през 2003 г., много висок ръст сред френските компании (средно през 2003 г.: 3.56%).</p> <p>- интегрирането на лица със сериозни увреждания често има позитивни последствия за поведението на персонала.</p>

	<p><b>Примери за възможни поуки:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Развитие на ново поведение и отношения в компанията;</li> <li>- Обогаляване на организационната култура;</li> <li>- Компанията става място, където служителите желаят да работят, тяхната лоялност нараства;</li> <li>- Видимостта на компанията нараства много, както и доверието на участващите партньори;</li> <li>- Креативност при решаването на проблемите на маргинализираните групи</li> <li>- Нарастване на самочувствието на участниците в програмите по КСО;</li> <li>- Принос за промяна на концепцията „пазарна конкуренция“ чрез насърчаване на отношението “аз печеля - ти печелиш”;</li> <li>- Трансформиране на стереотипите, свързани с интеграцията на така наречените „маргинализирани категории”</li> </ul>
<p><b>Описание на ползите от практиките по КСО свързани с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b></p>	
<p><b>1. За бизнеса</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Стратегия за брандиране: социалното признаване може да се трансформира в социален капитал или репутация.</li> <li>- Управление на риска: проактивния мениджмънт е по-добър подход към социалните рискове.</li> <li>- ползи за ЧР: лоялност, ефективност.</li> </ul> <p><b>2. За маргинализираните лица:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Създаването на социални взаимоотношения може по-късно да предложи икономически възможности за маргинализираните групи.</li> <li>- Социалната иновация (тези интеграционни механизми и социални партньорства инициирани от компанията) е начин да се решават нови социални проблеми</li> </ul>	
<p><b>Очаквани резултати, свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b></p>	
<p>Социална и икономическа интеграция на различни групи хора, които са маргинализирани: ниско образовани и лица с увреждания.</p>	
<p><b>Предизвикателството, свързано с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b></p>	
<p><b>Парадокс на знанието:</b> много бизнес лидери считат, че социалните въпроси се нуждаят от икономически решения. Социалният проблем се нуждае от социални решения. Разбира се внедряването на тези решения се нуждае от пари, но самото решение на проблема е социално. Затова е важно да има познания за социалната среда, която генерира съответния проблем. Инвестирането не е достатъчно. Нуждаем се от ясна диагноза за всеки отделен контекст.</p>	
<p><b>Ключови въпроси за ефективна практика, свързана с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b></p>	
<p>Ефективната практика трябва да бъде устойчива. Тя трябва да бъде базирана на дългосрочна стратегия, така че да може да идентифицира свои собствени финансови ресурси.</p>	

## Заклучения и препоръки

**1. От проблеми към възможности:** за да се подходи по-добре към един проблем, това предполага да се намери начин той да бъде превърнат във възможност.

Във Франция компаниите, които не са наели минимум 6% лица с увреждания в своята работна сила, трябва да плащат данък, който се използва за насърчаване на интеграцията на лица с увреждания. Casino и избрала другата опция: да използва тези ресурси за да подобри назначенията и интеграцията на лица с увреждания в своята работна сила.

**2. Социалните проблеми се нуждаят от социални решения:** социалните проблеми означават социални мрежи. Социален е проблемът, който засяга всички социални партньори, бизнес и организации с нестопанска цел, частни и публични организации, които участват или са засегнати от него.

Следователно, социалният проблем не може да бъде решен освен ако решението също не е социално, включващо партньорство между компаниите, общностите, НПО и правителство. Колкото е по-голяма коалицията по един проект, толкова е по-добър е ефектът от него.

**3. Превенцията е по-добър начин за подход към рисковете:** превенцията е по-евтин начин и по-ефективен подход към социалните рискове.

**4. Решаването на социален въпрос изисква знание:** източникът и последиците от проблема, участващите страни и техните специфични отношения.

### Източник на информация

<http://www.csreurope.org>

<http://www.groupe-casino.fr>

[http://wrightreports.ecnext.com/coms2/reportdesc\\_COMPANY\\_C25030250](http://wrightreports.ecnext.com/coms2/reportdesc_COMPANY_C25030250)

<http://biz.yahoo.com>

### Дата

януари 2009 г.

<b>Държава</b>	Франция
<b>Град</b>	Място на прилагане: Франция – Технически център и център за проучвания на L'Oréal, Aulnay sous Bois
<b>Име на фирмата</b>	Група L'Oreal
<b>Вид на фирмата</b>	Акционерно дружество (SA, société anonime)
<b>Брой служители</b>	- 63 358 служители в 58 страни; - Жените сега представляват 35% от управителните органи; - Има 113 различни националности сред мениджърския състав. По целия свят 74% от мениджърите са не-французи.
<b>Основна дейност</b>	
<p>Козметична индустрия: разнообразявайки се все повече, Групата понастоящем концентрира своите дейности в сферата на козметиката, луксозните продукти и дерматологията.</p> <p>Основните дейности на Групата са развитието, производството и маркетинга на козметика и продукти за дерматологията. Групата оперира в сегментите козметика, Body Shop и дерматология. Сегментът козметика включва потребителски продукти, професионални продукти, луксозни продукти и активна козметика. Сегментът Body Shop предлага широк спектър козметични и тоалетни продукти. Дерматологичните продукти се произвеждат чрез Galderma, съвместно с Nestle SA. Техните марки включват Garnier, Redken, Maybelline, Kerastase, Matrix, PuroOlogy и Softsheen.Carson.</p>	
<b>История</b>	
<p>L'Oreal. Групата оперира главно в Западна Европа и Северна Америка.</p> <p>От началото на 90-те политиката за глобалното разширяване на L'Oreal следва двойна стратегия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Консолидиране на дейностите и структурите на важни пазари във Франция, Западна Европа и Северна Америка.</li> <li>- Развитие на присъствието на Групата на нови пазари с потенциал за растеж като Латинска Америка, Азия и Източна Европа</li> </ul>	
<b>Описание на дейностите по КСО</b>	
<p><b>Околна среда</b></p> <p>Гледа на подхода към околната среда като задължително глобален: всеки трябва да споделя ангажимент за защита на околната среда в проучванията и производството, административните структури, както и в развитието на продуктите, особено развитието на пакетирането.</p> <p>Отделът за управление на околната среда бе създаден през 1991 г. плюс създаване на работни</p>	

групи по околна среда:

- Отговорни служители за безопасност на околната среда за всяка администрация, производство и лаборатория
- Структура за безопасност на околната среда на общо техническо управленско ниво
- Комисия по околна среда работеща с мениджмънта на главната структура по проучвания.

Работни групи по околна среда работят със служителите на Групата за: повишаване на информираността, мотивация, координация, информация, задаване на цели, проверка на резултатите, комуникация.

Група L'Oreal "направи значителни усилия за овладяване на ефекта върху околната среда от своите дейности, както и тези на своите доставчици и партньори", тя се стреми да:

- повиши информираността и да мотивира цялата работна сила за да покаже по-голямо уважение към околната среда
- повиши процента на биоразградимите растителни вещества във формулите на продуктите:

Постигнато: елиминиране на всички хлорофлуорвъглеродороди (ХФВ) в аерозолите

- намаляване на въздействието върху околната среда от страна на: индустриалните обекти, центровете за спедиция и административните обекти

Постигнато: използване на електрически превозни средства и коли с пропан-бутан в обектите на Групата и изграждане на пречиствателна станция във Фабриката Lancme

- Намаляване на обема на POS (точки на продажба) дисплеите, като тежест и количество, като се акцентира върху рециклирането

Постигнато: съгваеми, рециклиращи се дисплеи, което води до: 25% по-малко използван картон, 90% намалено пространството за транспорт и съхранение

- за пакетирането: да се намалят обема и тежестта; да се увеличи процента на рециклираните материали; да се намерят нови решения в пакетирането
- инициирани графици изпълнението за всичките й обекти, с цел непрекъснато подобрене. Те измерват и извършват мониторинг на взаимодействието с околната естествена среда (потребление на вода и енергия, атмосферно замърсяване, отпадъци за транспортиране)
- верига на доставки: процеси за контролиране (суровините се разработват и патентоват от L'Oreal Research, след това се анализират и сертифицират преди употреба)
- през 2001 г. процентът на продуктите произведени в сертифицирани по ISO обекти достигна 88%.

#### **Политика за човешките ресурси: безопасност и многообразие**

Цел "Нула злополуки" на работната сила

- през 2001 г., нивата на безопасност бяха подобрени с 23% в сравнение с 2000 г.

#### **РАЗНООБРАЗИЕ, основна ценност за L'Oreal**

Екипът за управление на глобалното многообразие, създаден през 2006 г. включва мрежа от местни координатори и специалисти по многообразието, които отговарят за насърчаването и адаптирането на политиката на групата на местно ниво.

Многообразието е основна ценност в L'Oréal. От голямото разнообразие от хора, които съставляват нейните екипи до разработваните продукти, многообразието винаги е било

приоритет за L'Oréal.

L'Oréal подкрепя проекти, които са полезни за обществото, във формата на дългосрочно спонсорство и партньорство. Това често са местни инициативи фокусиращи върху специфични, ясно идентифицирани въпроси — солидарност, образование – и са съвместими с ценностите, които групата има повече от един век. Целта на тези инициативи е да се предостави здрава опора в икономическия и социалния живот на въпросните страни.

- ангажимент по партньорството на UNESCO "За жените в науката" (Наградите на UNESCO-L'Oreal дават признание на жени, които са успели в своята научна кариера и вдъхновяват "други да последват стъпките им")

#### **Осигуряване на бъдещо многообразие**

L'Oreal продължава своя ангажимент да работи с млади хора от уязвими или малцинствени групи като им помага да продължат обучението си в партньорство с училищата и университетите по всички континенти: например Lycée Henri IV и Institut d'Études Politiques във Франция, Mara University в Малайзия, федерален Университет в Рио де Жанейро в Бразилия, Wits University и University of cape Town в Южна Африка, Tel Aviv University в Израел и Louvain-La-Neuve University в Белгия.

#### **Корпоративна фондация: "Фондация Nicolas Hulot за природата и човечеството"**

##### **Ключови данни за 2007 г.**

- Корпоративна фондация L'Oreal стартира с бюджет €40 милиона за пет години (2007-2012 г.)
- пет изключителни жени-учени, наградени със 100 000 долара при наградите "Жени в науката"
- Програмата за повишаване на информираността „Фризьори срещу СПИН“ разширена в 12 нови страни
- €17 милиона за благотворителност и филантропска дейност

L'Oréal публикува годишен доклад за устойчиво развитие всяка година през юни.

#### **Описание на практиката по КСО**

**Назначения фокусирани върху многообразието** с цел да разнообрази своите източници за назначаване, групата поддържа някои форуми насочени към малцинствата (завършили млади хора от уязвими групи, от трудни общности, с чужд произход или лица с увреждане) и формира партньорства с асоциации, които се борят с дискриминацията. През 2006г. L'oreal взе решение да отиде една стъпка по-нататък като организира свои собствени форуми за назначаване насочени към завършили млади хора от малцинствата — Форум по заетост и многообразие ("the Diversity Career Fair") във Франция и Summix форум в Обединеното Кралство.

- имайки предвид основната грижа на компанията да подкрепя многообразието, 6-те приоритетни точки на нейните действия са: националност, етнически произход, социален произход, пол, увреждане и възраст.

**Политиката на компанията по многообразието е активна в следните пет сфери:**

- обучение по многообразие,

- назначаване и включване,
- управление на кариерата,
- комуникация.

**Диверсификация на източниците:**

Групата е създавала партньорства във Франция, САЩ, Латинска Америка и Южна Африка с няколко университета, асоциации и агенции ангажирани с многообразието.

Тези партньорства ни дават достъп до различни кандидати с различен капацитет.

Групата участва също в различни форуми за назначаване посветени на кандидати от малцинствата или жени.

**Обучение по многообразие за мениджъри:**

От края на 2006 г. тече специфично обучение по многообразие за 8 000 мениджъри в Европа (над 32 страни). Това обучение се стреми да включи, да даде отговорност и да помогне на мениджърите в прилагането на политиката на Групата по многообразието. Това обучение на европейско ниво се присъединява към обучението в САЩ, което тече от 2 години и където повече от 2 000 души са вече обучени.

Целта на това обучение е да изясни концепцията за многообразието и нейното значение за L'Oréal, да помогне на мениджърите да идентифицират персоналните и оперативни бариери пред многообразието и да ги научи да насърчават многообразието ежедневно.

Обсерватории по многообразие и социално включване:

От 2006 г. 23 Обсерватории по многообразие и социално сближаване са стартирани във Франция. Те се състоят от представители на персонала, членове на департамента по персонала и служители доброволци. Тяхната цел е да се насърчава респект към многообразието и недискриминацията в сферата, да се приложат инициативи и да се следват. Груповият процес включва среща за споделяне на информация относно приложените мерки за борба с всички форми на дискриминация, за насърчаване на многообразието и равнопоставеността. Приложението на Обсерваториите на международно ниво вече започна с различни европейски страни.

"Заетост и многообразие" – форум за заетост, който бе проведен на 28 февруари 2006 г., бе първият форум за назначения организиран от и в рамките на компанията във Франция и насочен към завършващи училище с 4 или 5 години по-нататъшно образование от малцинствата и/ или трудни квартали. Това е резултат от партньорството между L'Oreal и френската асоциация "IMS-Entreprendre pour la cité".

IMS е мрежа от няколко фирми създадена от Claude Bébéar през 1986

	<p>г. Тази асоциация подпомага фирмите при разработването на стратегии и планове за действие в няколко сфери като социална отговорност и устойчиво развитие, поради което в последно време създаде Полус на многообразието.</p> <p>Събитието бе проведено в техническия център на компанията в Aulnay-sous-Bois. Неговата цел бе да улесни достъпа до заетост за почти 200 кандидата, като ги постави в директен контакт с назначаващите от 16 големи компании. В резултат на тази инициатива бяха назначени 22 младежи.</p>
<b>Ниво на интервенция</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Отдел "Човешки ресурси"</li> <li>- Корпоративна фондация "Фондация Nicolas Hulot за природата и човечеството"</li> <li>- "IMS-Entreprendre pour la cité", мрежа от френски компании</li> </ul>
<b>Бъдещи ползватели на практиките по КСО</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- безработни лица</li> <li>- служители жени</li> </ul>
<b>Адресиран проблем</b>	Програма „Заетост и многообразие“. Политиката на компанията по многообразието адресира всички видове дискриминация: по националност, етнически произход, социален произход, пол, увреждане и възраст.
<b>Цел на интервенцията</b>	Няма много кандидати от малцинствата в избрани университети и бизнес училища, с които L'Oreal има силно партньорство. В резултат на това, L'Oreal се ангажира да разработи позитивни проекти за постигане на равни възможности в процеса си на назначаване. Първата стъпка на тези действия е да разнообрази своите източници за назначения и да се среща с кандидатите.
<b>Контекст</b>	В повечето случаи дискриминацията се случва поради споменаването на етнически произход (име, снимка) или адрес (трудни райони) в автобиографията на кандидата. Във Франция например, след изпращане на кандидатура за работа един арабин е канен на пет пъти по-малко на интервюта, отколкото един бял. Освен това, много кандидати са чувствителни и не кандидатстват за стаж или работа в големи компании.
<b>Стъпки на прилагане</b>	<p>Място на прилагане: Франция – Технически център и център за проучвания на L'Oréal, Aulnay sous Bois</p> <p>L'Oréal предложи да организира в един от своите обекти срещата между компаниите и кандидатите:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 16 фирми дойдоха с техните екипи по назначенията</li> <li>- 200 кандидати присъстваха, предварително избрани от IMS-Emploi et Diversité</li> <li>- 100 работни места бяха предложени</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Еднодневна среща: всяка компания имаше свой собствен обособен щанд и прие кандидати с кратки интервюта на четири очи.</li> <li>Ангажиментът на L'Oréal бе: <ul style="list-style-type: none"> <li>- да организира различните фирми, които искаха да вземат участие в събитието</li> <li>- логистичната подкрепа (конферентния център във фабриката в Aulnay-sous-Bois)</li> <li>- спонсорирането на събитието (лакомства, дарения)</li> <li>- проследяване на резултатите след форума.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Продължителност</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- политиката на компанията по многообразието предполага продължителен процес.</li> <li>- форумът по заетостта се проведе на 28 февруари 2006 г.</li> </ul>
<b>Необходими ресурси</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- финансови ресурси</li> <li>- човешки ресурси</li> </ul>
<b>Показатели за мониторинг</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- брой на наетите жени</li> <li>- брой на наетите лица от малцинствата</li> <li>- брой на хората - служители и мениджъри, участващи в проектите на компанията по многообразието (форум)</li> </ul>
<b>Въздействие</b>	<p><b>Някои резултати, свързани с политиката на компанията по многообразието:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- В 'Oreal, на международно ниво, 54% от мениджърите са жени. Те представляват 34% от членовете на управителните органи;</li> <li>- 53% от мениджърите, издигнати през 2006 г., бяха жени;</li> <li>- В Групата има 112 различни националности, като 60% не-французи са членове на управителните органи;</li> <li>- В САЩ през 2005 г., малцинствата представляват 19,8% от всички мениджъри и 33% от всички служители;</li> <li>- В Южна Африка 51% от мениджърите са "PDI" (непревилегировани преди лица).</li> </ul> <p><b>Въздействие на форума "Заетост и многообразие"- L'Oréal 28 февруари, 2006 г.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Установен директен контакт между назначаващите и кандидатите: почти 200 кандидати бяха в директен контакт с назначаващите от 16-те компании</li> <li>- след шест седмици имаше две назначения на седмица средно</li> <li>- повишена мотивация и самочувствие на кандидатите</li> <li>- повишена мотивация на компаниите по въпросите на многообразието</li> <li>- 22 млади завършващи бяха назначени</li> </ul>

<b>Ключови проблеми</b>	- културни погрешни схващания за малцинствата, лицата с увреждания, жените и жените служители
<b>Поуки</b>	- поради своя културен източник, дискриминацията и погрешното схващане за националността, етническия произход, социалния произход, пола, увреждането и възрастта, трябва да се елиминират, като се използват едни и същи канали, културна среда и социални партньорства.
<b>Описание на ползите от практиките по КСО свързани с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<p><b>Ползи за фирмата</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- по-добра организационна култура;</li> <li>- ползи за ЧР: лоялност;</li> </ul> <p><b>Ползи за служителите</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Улеснения за развитие на кариерата</li> <li>- самочувствие и самоувереност</li> </ul>	
<b>Очаквани резултати, свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b>	
Целта на L'Oréal, в партньорство с асоциация IMS-Emploi et Diversité, бе да се бори срещу дискриминацията и да върне равните възможности в процеса по назначаване с оригинално решение: да даде на кандидатите възможността да се срещнат на четири очи с назначаващите.	
<b>Предизвикателството, свързано с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
Корпоративна култура: местните погрешни културни схващания за малцинствата, лицата с увреждания, жените и жените служители.	
<b>Ключови въпроси за ефективна практика, свързана с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Социално партньорство</li> <li>- Големи партньорства с компании, които приемат същите ценности и принципи за многообразието и недискриминацията</li> </ul>	
<b>Заклучения и препоръки</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- социално партньорство с местните власти, гражданското общество и НПО, посветени на многообразието и не-дискриминацията</li> <li>- Партньорства с компаниите, заинтересовани от насърчаването на принципите на многообразието и недискриминацията</li> </ul>	
<b>Източник на информация</b>	<a href="http://www.loreal.com/en/ww/html/sustainable-development/local-initiatives.aspx?&amp;defaultType=cat7">http://www.loreal.com/en/ww/html/sustainable-development/local-initiatives.aspx?&amp;defaultType=cat7</a> <a href="http://www.csreurope.org/solutions.php?action=show_solution&amp;solution_id=303">http://www.csreurope.org/solutions.php?action=show_solution&amp;solution_id=303</a>
<b>Дата</b>	януари 2009 г.

<b>Държава</b>	Франция
<b>Град</b>	Париж
<b>Име на фирмата</b>	Orange France / France Telecom SA
<b>Вид на фирмата</b>	Не-листвана публична компания (France Telecom SA бе приватизирана през 1998 г.)
<b>Брой служители</b>	107 971 във Франция / 190 000 по света Жените представляват 37% от служителите на France Telecom (за периода 2004-2006 г. във Франция)
<b>Основна дейност</b>	
Сектор: Технология Фиксирана телефония и мобилни телекомуникации, пренос на данни, Интернет и мултимедийни услуги	
<b>История</b>	
France Telecom е основната телекомуникационна компания във Франция и една от най-големите в света. Компанията оперира във Франция, Обединеното Кралство, Испания, Полша и останалата част от Европа, в САЩ, Япония, Хонконг. Има почти 159 милиона клиенти по света (2007 г.).	
<b>Описание на дейностите по КСО</b>	
<p><b>Етичен кодекс</b> France Telecom Group има етичен кодекс, публикуван в Интернет на адрес: Виж <a href="http://www.francetelecom.com/en_EN/responsibility/our_approach/ethics/att00001085/0705470_ORANG_ethics_gb.pdf">http://www.francetelecom.com/en_EN/responsibility/our_approach/ethics/att00001085/0705470_ORANG_ethics_gb.pdf</a></p> <p>Според компанията, етичният кодекс е основата на програмата за корпоративна отговорност. Действието му на практика означава интегриране на въпросите за устойчивото развитие във всяка основна бизнес политика на компанията.</p> <p><b>Ключови заинтересовани страни за компанията:</b> клиенти, акционери, служители, доставчици и околна среда.</p> <p><b>КСО и организационна структура за устойчивост:</b> КСО офиси, КСО комисии, Фондация Orange</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- специален офис по корпоративна отговорност и устойчиво развитие наблюдава и координира стратегията ежедневно, подкрепен от мрежа от кореспонденти по корпоративна отговорност и устойчиво развитие в нашите национални бизнеси;</li> <li>- управителния комитет по КСО и устойчиво развитие се състои от по-висшестоящи мениджъри от всички бизнес функции, преразглежда действието на стратегията и дефинира приоритети и</li> </ul>	

действия;

- подходът на благотворителността е построен върху три приоритета, всичките директно свързани с основната цел на дейностите по КСО на компанията: технологично включване, културно включване, образователно включване на лица с увреждания, уязвими лица; тези три приоритета са:

1. здраве: създаване на връзки с аутисти и допринасяне за подобряване независимостта и качеството на живот на хора със зрителни и слухови проблеми
2. образование: фокусиране върху образоването на момичета в развиващите се страни и борба с неграмотността
3. култура: подкрепа за колективни вокални музикални инициативи

**Измерване и отчитане на социалното изпълнение на компанията: Доклади на France Telecom**

- 2001 г. Екологичен доклад
- 2002 г. Екологичен доклад
- 2003 г. Доклад за корпоративна социална отговорност и устойчиво развитие
- 2004 г. Доклад за корпоративна социална отговорност и устойчиво развитие
- 2005 г. Доклад за корпоративна социална отговорност и устойчиво развитие
- 2006 г. Доклад за корпоративна социална отговорност и устойчиво развитие
- 2007 г. Доклад за корпоративна социална отговорност

Виж [http://www.orange.com/en\\_EN/responsibility/our\\_approach/performances/](http://www.orange.com/en_EN/responsibility/our_approach/performances/)

[http://www.orange.com/en\\_EN/responsibility/att00000865/CSR\\_report\\_2007.pdf](http://www.orange.com/en_EN/responsibility/att00000865/CSR_report_2007.pdf)

**Описание на практиката по КСО**

Има пет основни начина за подход към проблема с маргинализираните групи:

1. **вътрешна комуникация:** кампания за информираност за „демистифициране на уврежданията“ (сесии, семинари)
2. **назначаване на лица с увреждания**
3. **насърчаване назначаването на лицата с увреждания** (обучения)
4. **технологично включване:** специални продукти за подпомагане на клиентите с увреждания
5. **благотворителни програми** посветени на маргинализираните групи

Групата е разработила програма за лицата с увреждания, изградена около три основни сфери:

- **Комерсиален фокус** в рамките на Отдела за достъпност на групата;
- **Не-комерсиален фокус** в рамките на Фондация Orange; и
- **Фокус върху човешките ресурси** във Франция с национална политика, насърчаваща назначаването, интеграцията и продължителната заетост на работници с увреждания в рамките на бизнеса, управлявано от “Мисия включване на лица с увреждания”.

**(а) Отделът за достъпност на Групата (La Direction Accessibilité du**

	<p><b>Groupe)</b> има за мисия да улеснява живота на всички клиенти с увреждане независимо какво е то. С цел да направи достъпна цялата търговска оферта на Orange, Групата разработва специални продукти и услуги за лицата с увреждания и предоставя адаптирана верига за разпространение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повече от 150 от така наречените “автономни” магазини</li> <li>- безплатен телефонен номер: <b>0 800 11 22 23</b></li> <li>- уебсайт и двугодишен каталог “автономни оферти - решение за всеки”.</li> </ul> <p><b>(b) Фондация Orange</b></p> <p>Благотворителните програми на Фондацията са базирани на същата мисия за помощ на лицата с увреждане, аутисти, и страдащите от зрителни или слухови увреждания.</p> <p><b>(c) Отдел за интегриране на лицата с увреждане (Мисия включване на лица с увреждания)</b></p> <p>Създаден през 2003 г., той отговаря за осигуряване на ефективното прилагане на ангажиментите поети в рамките на споразумението от юли 2003 г. за интеграция и продължителна заетост на лицата с увреждания. Той организира <b>дни за информираност</b> в рамките на компанията - “демистифициране на уврежданията” – комбиниране на теория с практика, по-конкретно чрез семинари с ролеви игри базирани на три вида увреждане: двигателно, зрително и слухово. Нивото на участие в тези сесии нараства обхващайки все по-различна аудитория.</p> <p>В допълнение на създаването на информираност Групата насърчава назначаването на лица с увреждане чрез:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- “кандидат-библиотека”, резервирана за кандидатури на лица с увреждания;</li> <li>- публикуване на свободни места на специализирани сайтове за лица с увреждания;</li> <li>- партньорства с различни субекти за професионалната интеграция на лицата с увреждания;</li> <li>- даване на информация на студенти и на завършващи с увреждане за възможностите за работа и професионално развитие, и</li> <li>- принос към обучението на бъдещи млади висшисти с увреждане (кратки курсове, настаняване на работа).</li> </ul>
<p><b>Ниво на интервенция</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- офиси и комисии по КСО (цели: политиките и програмите по КСО на компанията)</li> <li>- Фондация Orange (целева група: общество, хора с увреждания, маргинализирани групи)</li> <li>- - Офис за интеграция на лицата с увреждане – отдел "Човешки ресурси" – Агенция за вътрешно назначение, мрежа от 17</li> </ul>

	<p>кореспонденти с увреждане от цяла Франция (целева група: служители с увреждания, безработни лица с увреждания)</p> <p>- Отдел за достъпност на Групата (целева група: клиентите на компанията с увреждания)</p>
<b>Бъдещи ползватели на практиките по КСО</b>	<p>- Различни маргинализирани групи: лица с увреждания, които имат/нямат работа</p> <p>- отдели за ЧР и служители и мениджъри, които работят с лица с увреждания</p>
<b>Адресиран проблем</b>	<p>- включване на лицата с увреждания</p> <p>- равни възможности за лицата с увреждания</p> <p>- митове и погрешно разбиране за уврежданията и работниците с увреждания</p>
<b>Цел на интервенцията</b>	<p><b>1. Демистифициране на уврежданията</b> чрез кампания за информиране</p> <p><b>2. Социално и икономическо включване на маргинализираните групи</b> чрез</p> <p>- назначаване на работници с увреждане</p> <p>- насърчаване назначаването на работници с увреждания</p> <p><b>3. Технологично включване на лица с увреждане</b></p>
<b>Контекст</b>	<p><b>Правен контекст</b></p> <p>Програмата на Orange "Мисия включване на лица с увреждания" следва националната политика за интеграцията и реинтеграцията на лицата с увреждания на пазара на труда.</p> <p>Поне 6% от служителите трябва да бъдат лица с увреждания.</p> <p>Според закона от 10 юли 1987 г., във всяка частна или публична институция, която има 20 служители или повече, пропорцията на лицата с увреждане трябва да бъде поне 6%.</p> <p>През 2002 г. президентът Жак Ширак обяви решението да направи социалната интеграция на лицата с увреждания приоритет, който би донесъл повече за национално сближаване и внимание към уязвимите хора.</p> <p>Три години по-късно, през 2005 г., имаше повече от 5 милиона лица с увреждания във Франция, почти 10% от цялото население. Законът от 2005 г. официално обявява намерението да запознае гражданското общество и служителите с проблемите на тази непривилегирана социална категория.</p>
<b>Стъпки на прилагане</b>	<p>- 2004: <b>Програма "Мисия включване на лица с увреждания"</b></p> <p>- май 2006-2007 г.: <b>Първото споразумение на Групата относно заетостта на лицата с увреждания бе подписано с най-важните съюзи (CFDT, CGT, CFTC, CFE-CGC и FO); споразумението следва закона от 11</b></p>

	<p>февруари 2005 г.;</p> <p>- 2007: <b>Ново споразумение на Групата относно заетостта на лицата с увреждания (за 2008-2010 г.)</b></p> <p>-годишно: <b>Седмица на заетостта на лицата с увреждания: 17-23 ноември</b></p> <p><b>Вътрешна кампания</b></p> <p>Orange организира широка кампания с цел да запознае служителите с проблемите на работното място на лицата с увреждания. Под името "Semaine de l'Handicapement", кампанията има намерение да подобри начина, по който всички увреждания се възприемат. Кампанията бе също добра възможност да се припомни ангажимента на Групата за назначаване и запазване на работа на лица с увреждания.</p> <p><b>Външна кампания</b></p> <p>Серия от 20 събития, в цяла Франция</p> <p>По време на програмата "Semaine de l'Handicapement", всички служители на Групата взеха участие в 20-те събития, включващи изложби, дискусии и сесии за информиране, кампании с постери, брошури.</p>
<b>Продължителност</b>	<p>- програмата "Мисия включване на лица с увреждания" (създадена през 2004 г.)</p> <p>- първото споразумение на Групата за заетост на лица с увреждания (май 2006-2007 г.)</p> <p>- ново споразумение на Групата за заетост на лица с увреждания (2008-2010 г.)</p> <p>- седмица за заетост на лица с увреждания: една седмица (ноември 17-23, ежегодно)</p>
<b>Необходими ресурси</b>	<p>- финансови ресурси</p> <p>- отдел "Изследователска и развойна дейност" – инвестиции в технологични иновации, полезни за лицата с увреждания</p> <p>- човешки ресурси: обучители, психолози</p>
<b>Показатели за мониторинг</b>	<p>- нивото на участие в сесиите на вътрешните кампании за информираност (брой/ процент на хората)</p> <p>- брой/ процент на служители с увреждания</p> <p>- брой/ процент на повишени служители с увреждания</p> <p>- размер на ресурсите (време или пари), които са инвестирани в програми за лица с увреждания</p>
<b>Въздействие</b>	<p><b>През 2006 г.</b></p> <p>- 38 лица с увреждания са назначени във Франция, и поредица от действия се предприемат ежедневно, за улесняване на интеграцията на работниците с увреждания: някои от тях са: адаптиране на работното място, брайлови клавиатури, софтуер с увеличаване на</p>

	<p>образите и звука, обучение и финансиране на жестомимичен език.</p> <p><b>През 2007 г.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 789 служители с увреждания</li> <li>- повече от 1,4 милиона евро похарчени за подобряване на условията за работа и достъпа на сътрудниците със зрителни проблеми до компютрите</li> <li>- хиляди сътрудници научиха за проблемите свързани с уврежданията по време на събитията по програмата</li> <li>- 47 000 часа професионално обучение за служителите с увреждания</li> <li>- повече от 6% от служителите с увреждания получават повишение всяка година (средно за Групата)</li> <li>- повече от 13% от безсрочните договори са подписани с лица с увреждания</li> </ul> <p><b>През 2008 г.</b></p> <p>Днес, Групата има повече от 3 000 служители с увреждания, доста повече от средното за страната.</p>
<b>Ключови проблеми</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- политиката по човешки ресурси за лицата с увреждания се нуждае от обучени психолози по физически увреждания</li> <li>- иновациите в продуктите за лица с увреждания изискват разходи</li> </ul>
<b>Поуки</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- вътрешните комуникационни и информационни кампании са добър начин за подобряване на моралния климат в компанията</li> <li>- проактивното действие е по-ефективна политика по човешки ресурси</li> <li>- включването на отдел "Изследователска и развойна дейност" прави програмата за маргинализираните групи по-устойчива</li> </ul>
<b>Описание на ползите от практиките по КСО свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b>	
<p><b>1. Ползи за фирмата</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- лоялност към компанията</li> <li>- технологичните иновации са конкурентно предимство</li> <li>- политика за вярност на служителите</li> <li>- по-добър морален климат</li> </ul> <p><b>2. Ползи за служителите</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- по-високи стандарти на труд и безопасност</li> <li>- по-голямо самочувствие</li> <li>- по-добра корпоративна култура</li> </ul>	
<b>Очаквани резултати, свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b>	
<p>През 2007 г. Групата подписа ново споразумение за назначаване и запазване на работа на лица с увреждания за периода 2008-2010 г. Споразумението бе одобрено от публичните органи по заетостта.</p>	



<b>Предизвикателството, свързано с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<p>Корпоративната политика за привличане на маргинализираните групи на пазара на труда изисква:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- специална политика по човешки ресурси с обучени психолози, специализирали във физически увреждания</li> <li>- по-висок разход за служител</li> </ul>	
<b>Ключови въпроси за ефективна практика, свързана с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Публично-частният подход</b> е по-ефективен</li> <li>- <b>КСО трябва да бъде част от бизнеса:</b> комерсиалният фокус на програмите по КСО, посветен на маргинализираните групи</li> <li>- <b>Иновации на продукти и подобряване на пазарните стандарти:</b> технологичните иновации генерират конкурентните предимства в пазар със силна конкуренция и с много високи стандарти</li> <li>- <b>Проактивен подход</b> – начин да се дефинира КСО на пазара и в индустрията, в която оперира компанията</li> </ul>	
<b>Закljučения и препоръки</b>	
<p><b>Публично-частен подход, ясни правила, национални стратегии и начини да се мотивират компаниите да бъдат проактивни:</b> Както при Casino Group и BRD Societe Generale, програмите на Orange/France Telecom посветени на социалната и икономическата интеграция на лицата с увреждания са вдъхновени от френските законодателни инициативи. Законодателните инициативи имат значителна роля в дефинирането на стратегиите и целите на тези програми.</p> <p>Поради значителния си мащаб и дълбоки последствия икономическата и социалната интеграция на маргинализираните групи се нуждае от публично-частен подход базиран на набор от ясни правила и национални стратегии. Тези стратегии и правила трябва да дефинират различни начини за мотивация на частния бизнес да бъде проактивен. Те трябва ясно да отговорят на следния въпрос:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Има ли печеливш начин за една компания да подходи и намери решения за маргинализираните групи?</b></li> <li>- <b>Има ли правителството публична политика за насърчаване на инвестициите в проучвания и иновации на продукти за маргинализираните групи?</b></li> </ul>	
<b>Допълнителна информация</b>	
<p>Френската национална политика относно маргинализираните групи (лица с увреждания, възрастни, малцинства) <a href="http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/handicap/">http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/handicap/</a></p>	
<b>Източник на информация</b>	<p><a href="http://www.orange.com">www.orange.com</a></p> <p><a href="http://www.orange.com/en_EN/responsibility/stakeholders/employees/att00001221/121107CPEgaliteProVAvdef.pdf">http://www.orange.com/en_EN/responsibility/stakeholders/employees/att00001221/121107CPEgaliteProVAvdef.pdf</a></p> <p><a href="http://investing.businessweek.com/research/stocks/snapshot/snapshot.asp?c">http://investing.businessweek.com/research/stocks/snapshot/snapshot.asp?c</a></p>

	<a href="#">apid=367964</a> Доклад по КСО на Orange Етичен кодекс на Orange <a href="http://handicap.gouv.fr">http://handicap.gouv.fr</a> <a href="http://www.handicap-information.com">http://www.handicap-information.com</a> <a href="http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/handicap/">http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/handicap/</a>
<b>Дата</b>	януари 2009 г.

### 3.1.2 Ирландия

#### Най-добри практики Ирландия

#### Казус № 1

<b>Държава</b>	Ирландия
<b>Град</b>	Дъблин, с национално покритие
<b>Име на фирмата</b>	Ейрком
<b>Вид на фирмата</b>	Частно дружество с ограничена отговорност
<b>Брой служители</b>	Над 7 200 служители (25% жени)
<b>Основна дейност</b>	
<p>Eircom е телекомуникационен доставчик. Неговите услуги включват диапазон от гласови услуги, пренос на данни и интернет услуги за домашни, корпоративни и правителствени клиенти в цяла Ирландия. Това включва услуги, вариращи от широколентови до телефонни (мобилни и наземни линии) мрежи. Компанията предоставя и разнообразни онлайн услуги, включително и уеб хостинг, онлайн архивиране и интернет сигурност.</p>	
<b>История</b>	
<p>Eircom е създадена през 1984 г. като държавен телекомуникационен оператор на Ирландия. В края на 90-те години компанията претърпя поредица от мерки за приватизация и от 2001 г. е напълно приватизирана. В момента компанията е водещ доставчик в Ирландия на местни, междуградски и международни телекомуникационни услуги, включително и мобилни комуникации и комуникационни услуги за пренос на данни. Тя има общо над 1,2 млн. клиенти. Притежава 68% дял от приходите на пазара на фиксирани линии от ирландския пазар и 41% дял от широколентовия пазар на дребно. Оборътът на компанията за финансовата година, приключила на 30 юни 2008 г., е около 2 млрд. евро.</p> <p>По-голямата част от служителите са над 40 годишна възраст. Десет процента от служителите са лица с увреждания, както изисква законодателството за равнопоставеност при наемане. Жените представляват 17% от висшето ръководство, 7% от служителите работят на непълно работно време.</p> <p>Фирмата се управлява от 10 членен борд, всички мъже. Бордът се подпомага от три комисии, съсредоточени върху вътрешни и външни одити, политика за възнаграждения и номинации (за Борда). Провеждат се оперативки на висшето ръководство, на тримесечна база, с ключови акценти достъпни онлайн и за всички служители. Фирмата издава свой вестник за служителите, публикуван 10 пъти на година, с новини които поддържат информираността на служителите.</p> <p>Eircom цени ролята на синдикатите в рамките на компанията, а през 2006 г. работи в партньорство с тях, за да реструктурира бизнеса. Представители на синдиката заемат и постове в различните подкомисии.</p>	

## Описание на дейностите по КСО

1) Спонсорира Специални олимпийски игри Ирландия, инициатива създадена за лица с увреждания при обучение. Разкриват се работни места, специално създадени за спортисти от Специалните олимпийски игри, които искат да придобият професионален опит.

2) Удобен за семейството работен режим, за подкрепа на работниците и служителите със семейни отговорности, а за жените - завръщане на работа след отпуск по майчинство. Прилагат се следните мерки:

детски ясли

гъвкаво работно време

съвместителство

кариерни паузи

специален отпуск за домашни цели

образователна подкрепа

онлайн обучение

дистанционна програма за подпомагане на служителите - осигурява професионални съвети на работниците и служителите, които изпитват затруднения в домашните си задължения или професионалния си живот.

3) инициативи за насърчаване на заетостта на хората с увреждания и самотни родители. Създаване на програма WAM (Willing Able and Mentoring), насочена към осигуряване на работа и консултиране на завършващи с увреждания. Създаване на инициатива "Равенство чрез е-Работа", насочена към осигуряване на възможности за е-работа на хора с увреждания и самотни родители.

### Описание на практиката по КСО

Eircom разполага с Кодекс за практиките, свързан с наемането на работа на лица с увреждания. Този кодекс очертава ангажименти на Eircom за създаване и поддържане на работна среда, която не дискриминира, пряко или непряко, въз основа на увреждания. Кодексът подпомага политиката на Eircom за равни възможности в областта на наемането. Кодексът включва места за настаняване и гарантира, че служителите с увреждания са осигурени с адаптивна технология, ако е необходимо, или промени на работното място. Кодексът също гарантира, че служителите с увреждания имат същите възможности като своите колеги да развият умения и компетенции и да продължат кариерата си.

Eircom има създадена програма за доброволци в рамките на компанията. Служителите са насърчавани да набират средства и работят доброволно в общността, където Eircom е ангажирана. Служителите могат да ползват и командировки за Специалните олимпийски игри Ирландия.

Eircom празнува ден на балансирането на трудовия и личен живот, за да подчертае този въпрос както за служителите, така и за фирмите. В този ден се обръща внимание на политиката, която Eircom е въвела, за да помогне на служителите да съчетават работата с другите си задължения. През този ден се организират и детски състезанията по

	<p>изкуство за служителите и техните деца.</p> <p>Eircom представя КСО доклад, който се съдържа в годишния ѝ доклад.</p>
<b>Ниво на интервенция</b>	На всички нива
<b>Бъдещи ползватели на практиките по КСО</b>	<p>Съществуващи служители, които имат непрекъсната персонални/ професионални развитие и подкрепа.</p> <p>Жени, завръщащи се на работа след отпуск по майчинство, служители със зависими деца, самотни родители, хора с увреждания.</p>
<b>Адресиран проблем</b>	<p>Загуба на жените служители, след отпуск по майчинство.</p> <p>Проблеми с баланса между работа и личен живот на служителите.</p> <p>Отчуждаване на хората с увреждания на работното място.</p> <p>Трудности при достъпа на самотни родители до работното място.</p>
<b>Цел на интервенцията</b>	<p>Да се съобразят приоритетите на служителите, особено по отношение на семейна политика, зачитаща семейството.</p> <p>Да се подпомогнат работниците със семейства да се върнат и да останат на работното място, като същевременно изпълняват и управляват семейните си отговорности, по-специално запазване на женската работна сила.</p> <p>Да се увеличи участието на жените в пазара на труда.</p> <p>Да се изгради социално сплотена и разнообразна работна сила, представителна за общността.</p> <p>Да се демонстрират ангажименти към КСО, местните хора, общността и тези, изложени на риск от изключване на пазара на труда, <i>"Много години Eircom е била ангажирана с подкрепа на общностите на всички нива. Нашата дългосрочна подкрепа за много организации позволява предоставянето на услуги от решаващо значение в помощ на много общности в цяла Ирландия."</i></p> <p>Да предостави ценен опит в работата с хора с увреждания и да им осигури работно място.</p> <p>Да осигури алтернативни варианти за тези, които не могат да пътуват редовно до работното място (напр. самотни родители и тези с увреждания) чрез гъвкава е-работа.</p>
<b>Контекст</b>	Ниско ниво на участие на жените в Eircom. Висока безработица и непълната заетост сред маргинализираните и групи в неравностойно положение.
<b>Стъпки на прилагане</b>	<p>През 2005 г. Eircom стартира изследване на служители за измерване на мнения по редица въпроси. Изследването, доведе до развитието на политики и инициативи в области като баланс работа-живот и разнообразие за служителите.</p> <p>Eircom предизвиква възприемането от служителите на</p>

	маргинализираните групи, като насърчава доброволното участие на служителите и командировки за инициативи Eircom в общността.
<b>Продължителност</b>	Продължава
<b>Необходими ресурси</b>	Минимални финансови ресурси. Други ресурси изискват включването на време за консултиране на персонала и програми за професионален опит.
<b>Показатели за мониторинг</b>	Статистиката на служителите се наблюдава в такива области, като пол и хора с увреждания. Данни за човешки ресурси в области като гъвкава работа, връщането на работа след отпуск по майчинство и работата по съвместителство. Използване на яслата и програмата за подпомагане на служители. Статистиката на служителите за е-работа и поемане на стажове.
<b>Въздействие</b>	Над 30% (10 500) от регистрираните в Ирландия хора с увреждания участват в инициативата Специални олимпийски игри и имат достъп до трудов опит и споделяне на опит със служители на Eircom.
<b>Поуки</b>	Политиките, зачитащи семейството, са необходими, за да се наемат и задържат служители, както и защото помагат за увеличаване на броя на работещите жени. Многообразието на работното място може да има положително въздействие върху морала на служителите и тяхната ефективност.
<b>Описание на ползите от практиките по КСО свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b>	
<p>Ползи за фирмата: задържане на персонал (особено след отпуск по майчинство), по-балансиран профил на служителите, който ще подобри имиджа на Eircom, по-голяма лоялност на служителите и морал, подобрява имиджа на Eircom и репутацията ѝ като отговорен бизнес в общността.</p> <p>Ползи за служителите: Достъп до заетост и за маргинализираните групи в неравностойно положение, ценен трудов опит за маргинализираните/ групи в неравностойно положение, подобряване на баланса между професионалния и личен живот, непрекъснато професионално развитие, социално включване.</p>	
<b>Очаквани резултати, свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b>	
Да привлекат жените обратно на работа след отпуск по майчинство, да се подобрят възможностите за заетост на самотни родители, да предоставя възможности за заетост на маргинализираните или потенциално маргинализираните групи.	
<b>Предизвикателството, свързано с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b>	
Ограничена гъвкавост на работодателите по отношение на работното време и работното място.	

<b>Ключови въпроси за ефективна практика, свързана с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
Гъвкаво работно време, брой отработени часове и работно място (напр. работа в къщи).	
<b>Заклучения и препоръки</b>	
<p>Въвеждането на семейните политики и практики, зачитащи семейството, възникнаха по пряко искане на служителите чрез анкетиране на служители. Eircom предприема необходимите мерки за справяне с проблемите на служителите и следи тяхното изпълнение.</p> <p>Eircom също прави редовно одити на своите политики, процедури и практики, което гарантират, че те остават актуални и релевантни за работниците и служителите. Най-новите одити са насочени към нагласите на служителите по отношение на многообразието и баланса на професионалния и личния живот. Това доведе до преразглеждане на съответните политики и процедури. Съществува и подкомисия по разнообразие, която се състои от представители на ръководството и синдикални представители, която също предлага политики и практики в тази област, <i>"Eircom цени ангажираността на своите 7 200 служители и се стреми към подобряване на професионалния живот на всички служители . Ние правим това чрез набор от опции за гъвкава работа, чрез възможности за развитие и обучение, и най-вече чрез изслушване на това, което нашите служители имат да кажат и основаване на политиките върху тази обратна връзка."</i></p> <p>Съществува значителна подкрепа във фирмата за инициативи в общността, <i>"Нашата работа в общността и партньорствата, които сме изградили са много важни за това как правим нашия бизнес днес."</i> Годишните доклади на компанията съдържат и значителни подробности за всички тези инициативи, което показва подкрепата на най-високо ниво.</p> <p>Важен фактор за успеха на тези инициативи е участието на синдикати в компанията, които представляват по-голямата част от работната сила. Това трябва да се разглежда в контекста на устойчиви практики за социален диалог в Ирландия, между Ирландски конгрес на синдикатите, правителството и организациите на работодателите.</p> <p>Работата на Eircom в общността е призната, като през 2004 г. тя получи награда за КСО "Най-ефективен КСО проект" от председателя на Камари Ирландия.</p>	
<b>Допълнителна информация</b>	
Eircom е водещ партньор на проект Positive2work Skillnets. Този проект определя и предоставя обучение на бизнеса, изправен пред проблеми като ниско ниво на дисциплината на служителите, отсъствия от работа и проблеми с изпълнението, които оказват въздействие върху запазването на персонала. В проекта се планира обучение на 2 000 служители от 35 фирми членки.	
<b>Източник на информация</b>	Камари Ирландия, в бизнеса за бизнеса <a href="http://www.chambers.ie">http://www.chambers.ie</a> Eircom <a href="http://www.eircom.ie">http://www.eircom.ie</a> Баланс между професионалния и личен живот <a href="http://www.worklifebalance.ie">http://www.worklifebalance.ie</a>
<b>Дата</b>	януари 2009 г.

<b>Държава</b>	Ирландия
<b>Град</b>	Дъблин
<b>Име на фирмата</b>	Бизнес в общността Ирландия (BITCI)
<b>Вид на фирмата</b>	Организация с нестопанска цел
<b>Брой служители</b>	
<b>Основна дейност</b>	
<p>Подкрепя бизнеса да оказва положително въздействие върху работното място, пазара, общността и околната среда. Това включва съвети и насоки за корпоративна отговорност и корпоративно участие на общността.</p>	
<b>История</b>	
<p>BITCI е създадена през 2000 г. и има членски състав от 55 членове, които включват някои от водещите компании в Ирландия. Тя има посестрими организации във Великобритания и Северна Ирландия, с които работи в тясно сътрудничество. Мисията на BITCI е <i>"да се впрегне силата на ирландския бизнес, за да увеличи своето положително влияние върху всички заинтересовани страни."</i> Организацията работи с бизнеса за развитие на репутация, конкурентоспособност и рентабилност, като помага за подобряване на управлението на социалното, екологичното и общностно въздействие.</p> <p>Нейният фокус е върху 4 основни области: работно място, пазар, общност и околна среда. Тя предлага съвети и напътствия на фирми в различни области, включително развитие на рамка за социална отговорност, участие и анализ на заинтересованите страни, идентифициране на най-добрите практики, очертаване на пропуски, измерване на въздействието и докладване на заинтересованите страни.</p> <p>BITCI също работи със стотици компании в цяла Ирландия относно програмите за социално включване (някои от които са описани в следващия раздел). BITCI е национален партньор в Ирландия за КСО Европа, координационен орган за корпоративната отговорност на европейско ниво.</p> <p>Той има 15 членен съвет (3 жени), включва представители на бизнес групи, синдикати и Камари Ирландия.</p>	
<b>Описание на дейностите по КСО</b>	
<b>Описание на практиката по КСО</b>	<p>BITCI управлява редица програми за социално включване, съсредоточени върху включването на маргинализираните групи в обучение, образование и работа.</p> <p>1) "Свързваща програма"</p> <p>Съвместен проект между BITCI и пробационната служба. Неговата цел е връщане на бивши затворници обратно на работното място. Бившите затворници са посочени в програмата от пробационна</p>



	<p>служба. Обучителни и/ или опции за заетост се проучват за бивши престъпници от служители на мрежа за обучение и заетост. Бившите затворници се настаняват на работа и подкрепят чрез обучение и настаняване на работа от тези служители.</p> <p>2) “Готов за работа” (RFW)</p> <p>Тази програма има за цел да намери подходяща работа, обучение и образование за хора, които са без дом, или пред непосредствен риск от оставане без дом. Над 35 фирми и 30 организации за бездомни участват в програмата. Тя включва тридневен курс на обучение и три седмици практика и предлага непрекъсната подкрепа от служител по обучение и заетост и обучител по практика. Предишни стажове включват обслужване на клиенти, търговски етаж, офис/ рецепция, човешки ресурси, склад, склад на едро, поддръжка, градинарство/ озеленяване и почистване. След стажа се осигуряват непрекъснати напътствия и подкрепа.</p> <p>3) Заетост за хора от имигрантските общности (EPIC)</p> <p>Подпомага имигранти за намиране на работа, обучение и образование. Работи в тясно сътрудничество с Министерството на интеграция и инициативата за Духовно убежище. Програмата се състои от шест седмичен обучителен модул, съсредоточен върху професионалната подготовка по английски език за работа, интервю, умения за труд и живот, компютърни умения, както и подготовка на автобиография. Това е последвано от индивидуална помощ от служители по обучение и заетост при намиране на работа или допълнително обучение.</p>
<b>Ниво на интервенция</b>	На всички нива
<b>Бъдещи ползватели на практиките по КСО</b>	Бивши затворници, бездомни или хора в риск да станат бездомни, имигрантски групи
<b>Адресиран проблем</b>	Отчуждени, обезвластени, маргинализирани или потенциално маргинализирани работници
<b>Цел на интервенцията</b>	<p>Да осигури обучение, развитие на умения и трудов опит за отчуждени или маргинализирани групи от работната сила</p> <p>Да осигури продължаваща подкрепа за заетост и съвети на маргинализирани групи</p> <p>Да изгради социално сплотена и приобщаваща работната сила</p> <p>Да демонстрира ангажиментите към КСО, местните хора, общностите и тези, изложени на риск от изключване от пазара на труда</p>
<b>Контекст</b>	Висока безработица сред маргинализираните групи. Образователните и професионални квалификации на имигрантите понякога не се признават в Ирландия.

<b>Стъпки на прилагане</b>	<p>1) Предизвикателство към някои от основните виждания сред бизнеса по отношение на наемането на бивши затворници, бездомни или членове на имигрантските общности.</p> <p>2) Демонстриране на процента на успех при намиране на работа, обучение и образование на маргинализираните групи, чрез използване на програмите</p> <p>3) Работа в тясно сътрудничество с работодатели и маргинализирани групи, с цел включване в инициативата</p> <p>4) Осигуряване на продължаваща подкрепа и консултации на работодатели и маргинализирани групи в рамките на програмите</p>
<b>Продължителност</b>	Продължава
<b>Необходими ресурси</b>	Мрежа от обучители и служители по заетост.
<b>Показатели за мониторинг</b>	<p>Ниво на участие в програмите от страна на маргинализирани групи и работодатели</p> <p>Брой на обучени, такива в процес на обучение и успешно заети</p>
<b>Въздействие</b>	<p>1) “Свързваща програма”</p> <p>От 2002 г. над 5 000 бивши затворници са изпратени за участие в програмата. От тях почти 70% са активно ангажирани, което води до включване на 70% от бившите затворници в обучение, заетост или образование (1 399 в областта на заетостта, 1 139 в обучение или образование).</p> <p>2) “Готов за работа”</p> <p>От 2002 г. почти 200 бездомни в Дъблин са ангажирани в “Готов за работа” и над 35 фирми са осигурили стаж или други форми на подкрепа. Около 65% от завършилите стажове по RFW започват работа (84 заети, 49 в процес на обучение или образование).</p> <p>3) EPIC</p> <p>274 души са включени в програмата, 133 от тях на работа и 52 в образование или обучение.</p>
<b>Ключови проблеми</b>	Глобалната икономическа криза може да доведе до по-голяма конкуренция за работни места и по-малко ентузиазъм от страна на работодателите да се съсредоточават върху проблемите на приобщаването по отношение на работната сила.
<b>Поуки</b>	Разнообразната и приобщаваща работната сила ще има положителен ефект върху трудовата култура и среда.
<b>Описание на ползите от практиките по КСО свързани с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<b>Ползи за фирмата:</b>	
Подобрена мотивация на персонала и ефективност на екипите, намиране и задържане на	

<p>квалифицирани и всеотдайни служители - <i>"Много кандидати за EPIC са висококвалифицирани - над две трети имат завършено висше образование или по-високо - и са с широк спектър професии."</i> Подобряване на имиджа на КСО в рамките на общността и сред бизнес партньорите.</p> <p><b>Ползи за служителите:</b> платена устойчива заетост, социално включване, непрекъснато професионално развитие, уважение - <i>"Такова уважение не ми е било засвидетелствано от 12 години."</i> (кандидат за RFW), кариерно консултиране и ориентиране, подобрения в общността</p>
<p><b>Очаквани резултати, свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b></p>
<p>Да се осигурят възможности за заетост и обучение на маргинализирани или потенциално маргинализирани групи.</p>
<p><b>Предизвикателството, свързано с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b></p>
<p>Ниска самооценка или самоувереност на маргинализираните групи, преобладаващи предразсъдъци на работното място, възможни езикови бариери сред работниците имигранти.</p>
<p><b>Ключови въпроси за ефективна практика, свързана с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b></p>
<p>Система за обучение и напътствие, с цел повишаване на самооценката и самоувереността, езикова подкрепа</p>
<p><b>Заклучения и препоръки</b></p>
<p>Само за 9 години от своята дейност BITCI е успяла да привлече някои от големите фирми в своите програми. Това включва предприятия от всички сектори, включително и банкови/финансови услуги, хранително-вкусов сектор, информационни технологии, фармацевтика, търговия на дребно, телекомуникации и комунални услуги. Тя има също и широк кръг от партньори, който работи в тясно сътрудничество с глобални мрежи за КСО, министерства и синдикати.</p> <p>Организацията има силна система за наблюдение и проследяване на кандидатите в рамките на своите програми, което ясно показва високия процент успех при осигуряването на заетост в края на стажа или обучението.</p> <p>Нивото на подкрепа, което BITCI получава за своите програми, може да се види също и от различните източници на финансиране, които включват Министерство на интеграцията, Английско ирландската банка, Маркс и Спенсър и пробационна служба.</p> <p><u>Препоръка:</u> Поддържане на силна система за наблюдение и проследяване, за да се докажат стойността и успеха на програмите пред потенциални кандидати и бизнес партньори</p>
<p><b>Допълнителна информация</b></p>
<p>BITCI също така насърчава партньорства между училищата и фирмите, които насърчават фирмите да се ангажират активно с училища. Този ангажимент може да включва програма за напътствия, програма за развитие на умения със студентите и летни стажове. Партньорствата имат за цел да подобрят познаването от страна на учениците на работната среда и да ги</p>

подготви за навлизането в нея. Целевият брой училища, които да партнират с предприятия в рамките на тази програма е 158 от цяла Ирландия. Настоящият брой на партньорствата е 148.

<b>Източник на информация</b>	Бизнес в общността <a href="http://www.bitc.ie">www.bitc.ie</a>
<b>Дата</b>	януари 2009 г.

<b>Държава</b>	Ирландия
<b>Град</b>	Дъблин
<b>Име на фирмата</b>	Майкрософт Ирландия
<b>Вид на фирмата</b>	Частна фирма
<b>Брой служители</b>	Над 1 200 служители на пълно работно време и 700 служители с трудов договор.
<b>Основна дейност</b>	
<p>Разработка на софтуер. "Майкрософт" в Ирландия оперира чрез 3 направления: Оперативен център на "Майкрософт за ЕМЕА (Европа, Близкия Изток и Африка), Европейски център за развитие на "Майкрософт", и група на " Майкрософт" за продажби, маркетинг и услуги, която поддържа дейността на " Майкрософт" в целия регион. Направленията имат различните функции, включително изследователска и развойна дейност, проектиране, локализиране, финансиране, фактуриране, логистика, управление на веригата за доставки, както и местни продажби и маркетинг.</p>	
<b>История</b>	
<p>"Майкрософт" открива своя първи офис в Ирландия през 1985 г. с малък производствен обект с персонал малко над сто души. Сега "Майкрософт" Ирландия обхваща 2 комплекса в Дъблин и е неразделна част от ИКТ сектора в Ирландия.</p> <p>Оперативният център на "Майкрософт" за ЕМЕА (ЕОС) осигурява подкрепа за дейностите по продажби и обслужване на клиентите на фирмата в 85 различни страни в Европа, Близкия Изток и Африка. ЕОС се ангажира в широк спектър от бизнес услуги - от производство до финансиране, управление на веригата за доставки, фактуриране и управление на партньорите за продуктите и услугите на "Майкрософт". Европейският център за развитие (ЕДЦ) на "Майкрософт" се занимава с инженеринг. Той работи през целия жизнен цикъл на разработката на софтуер - от научните изследвания и развойна дейност, до изработката и локализирането за различни бизнес групи. Екипът на центъра работи в тясно сътрудничество с екипи базирани в Дания, Индия и Китай и е част от групата на "Майкрософт" за изследователска и развойна дейност, свързана с продуктите. Групата на "Майкрософт" за продажби, маркетинг и услуги (SMSG) работи с клиенти в цялата Ирландия. Тя управлява всички продажби, маркетинг, услуги и техническа помощ за партньори и клиенти - от големи предприятия до малки и средни предприятия и домашни потребители.</p> <p>"Майкрософт" има 9 членен съвет (1 жена) под председателството на Бил Гейтс. В него се включват представители на големи корпорации и Харвардското бизнес училище.</p> <p>"Майкрософт" Ирландия наскоро беше обявена за една от десетте най-големи и "най-добри компании за работа" в Ирландия. В проучването за най-добрите компании се включват поверителни изследвания на служители на конкуриращите се фирми, избрани на случаен принцип. "Майкрософт" Ирландия получи награда в категорията "Справедливост", която се присъжда за най-добри практики в управление на разнообразието.</p>	

<b>Описание на дейностите по КСО</b>	
<b>Описание на практиката по КСО</b>	<p>Осигуряване на достъп до ИТ и обучение за лица с увреждания. "Майкрософт" си партнира с "Enable Ireland" по проект за Помощни технологии (Assistive Technology-AT). Той е в подкрепа на лица с увреждания да водят самостоятелен живот, да имат достъп до образование и да се включат в пазара на труда. АТ използва опростени средства, като алтернативна клавиатура или мишка, и по-усложнени средства за комуникация на глас, които позволяват на лица, които не могат да говорят, да си комуникират ефективно.</p> <p>През м. ноември 2007 г. "Майкрософт" и Enable Ireland откриха Национален обучителен център за помощни технологии, който предлага обучение и консултации по помощни технологии за лица с увреждания, обучители и организации в Ирландия. Центърът използва модела "обучение на обучители". Услугите, които предлага центърът включват:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Обучение по използване на нови и разработвани Помощни технологии и средства</li> <li>Семинари по АТ за работодатели и обучители за ползите от АТ в заетостта и образованието</li> <li>Специализирани семинари по АТ в партньорство с местните центрове на Enable Ireland, в отговор на идентифицираните местни потребности</li> <li>Разработване и предоставяне на обучения за ползите от Технологии за контрол на средата (например електронно отваряне на врати) на потребителите в национален мащаб</li> </ul> <p>В речта си при откриването на Центъра, Майкъл Мартин (Министър на икономиката, търговията и заетостта) каза: <i>"Проучванията показват, че до 70% от всички Помощни технологии могат да бъдат изоставени, поради липсата на обучение и достъп до специализирани съоръжения, като този Център например. Надявам се, че центърът ще помогне да гарантираме, че работното място е достъпно до възможно най-широк кръг от хора, включително лица с увреждания."</i></p>
<b>Ниво на интервенция</b>	На всички нива
<b>Бъдещи ползватели на практиките по КСО</b>	Маргинализирани и изключени хора с увреждания, работодатели или потенциални работодатели на хора с увреждания, обучители / лектори / възпитатели, работещи с хора с увреждания
<b>Адресиран проблем</b>	<p>Дискриминация на хората с увреждания на работното място</p> <p>Неизползвани и труднодостъпни Помощни технологии в дома и на работното място</p> <p>Маргинализирани, обезвластени и демотивирани работници с увреждания</p>

<p><b>Цел на интервенцията</b></p>	<p>Да се осигури обучение на място за хора с увреждания, работодатели и обучители, свързано с употребата на и ползите от Помощните технологии.</p> <p>Майкъл Мартин (Министър на Икономиката, търговията и заетостта) заяви при откриването на центъра: <i>"Всеки човек с увреждания трябва да има възможност да развива своите умения и да участва в обществения живот във възможно най-пълна степен. Икономическата помощ за хората с увреждания е от жизненоважно значение и е важно да се гарантира, че възможно за най-много хора с увреждания имат възможност да останат на работа."</i></p> <p>Силви Лафарж, директор по връзки с обществеността на "Майкрософт" Ирландия коментира намесата казвайки: <i>"Помощните технологии могат да променят живота на хората, помагайки им да водят независим живот, да се върнат в работната сила ... – създавайки по-приобщаващо общество, в което ползите са за всички нас."</i></p> <p>Да изгради социално сплотена и приобщаваща работната сила</p> <p>Да демонстрира ангажиментите към КСО, местните хора, общностите и тези, изложени на риск от изключване от пазара на труда</p> <p>Да помогне за намаляване на безработицата и хората в неравностойно положение</p>
<p><b>Контекст</b></p>	<p>Дискриминация и изключването от пазара на труда на работници с увреждания, висока безработица сред групите с увреждания</p>
<p><b>Стъпки на прилагане</b></p>	<p>1) Предизвикателство към някои от основните възгледи относно наемането и работата с лица с увреждания</p> <p>2) Повишаване на осведомеността за ползите от Помощните технологии за потребителите, както и за работодателите</p>
<p><b>Продължителност</b></p>	<p>Продължава</p>
<p><b>Необходими ресурси</b></p>	<p>Инвестиране в обучителен център и в обучение</p>
<p><b>Показатели за мониторинг</b></p>	<p>Брой на хората с увреждания, обучители и обучени работодатели</p> <p>Ниво на използване на Помощни технологии на работното място (където работодателите са били обучени)</p> <p>Статистика за заетостта и безработицата на хората с увреждания в Ирландия за период от време</p>
<p><b>Въздействие</b></p>	<p>Обучение и консултации, предоставяни на около 700 души годишно</p>
<p><b>Ключови проблеми</b></p>	<p>Глобалната икономическа криза може да доведе до по-голяма конкуренция за работни места и по-малко ентусиазъм у работодателите да участват в обучението.</p>

<b>Поуки</b>	Помощните технологии могат да играят жизненоважна роля за приобщаване на хората с увреждания. Въпреки това, липсата на обучение и знания ограничава употребата им у дома и на работното място.
<b>Описание на ползите от практиките по КСО свързани с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<p><b>Ползи за фирмата:</b> силен корпоративно социално отговорен имидж на бизнес партньорите и в рамките на общността, мотивирана и лоялна работна сила, подобряване на мотивацията на персонала, въвеждане на разнообразен опит.</p> <p><b>Ползи за служителите:</b> Достъп до заетост за маргинализирани лица с увреждания, непрекъснато професионално развитие, повишаване на квалификацията, социално включване, подкрепа и уважение, подобрения в общността. Сиобхан Лонг от Enable Ireland заяви, че програмата има за цел да <i>"постави Помощните технологии в ръцете на хората с увреждания, така че те да могат да постигнат максимална независимост, избор и да се интегрират."</i></p>	
<b>Очаквани резултати, свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда [</b>	
Да се осигурят опции за заетост чрез обучение и повишаване на квалификацията на маргинализирани служители с увреждания. В Ирландия 67% от хората с увреждания са безработни.	
<b>Предизвикателството, свързано с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
Ниско самочувствие поради дискриминация и висока безработица сред групи с увреждания.	
<b>Ключови въпроси за ефективна практика, свързана с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
Желание на работодателите да осигурят Помощни технологии на работното място. Повишаване на информираността за предимствата на Помощните технологии и обучение за използването им.	
<b>Заклучения и препоръки</b>	
<p>Стратегията на "Майкрософт" Ирландия и Enable Ireland е да включат различни заинтересовани страни в своите разяснителни и обучителни дейности, свързани с Помощните технологии. Това включваше работа с работодателите, за да се предадат знания за ползите за служителите от АТ, както и ползите за техния бизнес, и предоставяне на консултации и обучение на крайни потребители. Техният съвместен подход беше фокусиран върху обучението на обучители, които да гарантират по-широко разпространение на знания.</p> <p>"Майкрософт" в Ирландия получава непрекъснато признание за дейността си по КСО в общността и на работното място. Тя спечели наградата в категорията "Лидерство" за 2007 г. на националните награди O2 Ability. Наградите O2 Ability отличават организации, които работят успешно с хора с увреждания. Признанието за "Майкрософт" в тази област показва отворена и приобщаваща култура, както и ангажимент към проблемите на разнообразието, уврежданията</p>	



и интеграцията. Дейността на Помощните технологии беше призната от Камари Ирландия като “Най-добър проект по КСО, базиран в общността”.

Препоръка: Да се гарантира, че проекта осигурява широко участие на работодатели, за да се предадат знания относно ползите на Помощните технологии за бизнеса, както и за подобряване на присъствието на Помощните технологии а работното място.

<b>Източник на информация</b>	Майкрософт Ирландия <a href="http://www.microsoft.com/ireland">www.microsoft.com/ireland</a> Enable Ireland <a href="http://www.enableireland.ie">www.enableireland.ie</a>
<b>Дата</b>	януари 2009 г.

<b>Държава</b>	Ирландия
<b>Град</b>	Багеналстаун, окръг Карлоу
<b>Име на фирмата</b>	Фирма за развитие на селските райони "Карлоу Лидер"
<b>Вид на фирмата</b>	Частна фирма
<b>Брой служители</b>	
<b>Основна дейност</b>	
<p>Осигурява подкрепа и финансиране за изпълнението на програми, насочени към напредъка и поддържането на селската икономика на окръг Карлоу. Тя предвижда подкрепа за отделни лица, общности и селски предприятия, включително чрез обучение, изследвания, наставничество и консултации. Програмите, по които тя работи, включват между другото агро-диверсификация, екологични инициативи, селски и земеделски туризъм и малки фирми от хранително-вкусовия сектор.</p>	
<b>История</b>	
<p>Фирмата за развитие на селските райони "Карлоу Лидер" е създадена през 2002 г., с цел идентифициране и прехвърляне на модели на най-добрите международни практики в окръг Карлоу. Нейната мисия е: <i>"Фирмата за развитие на селските райони "Карлоу ЛИДЕР" ще осигури лидерство, подкрепа и връзки на хората и общностите на окръг Карлоу с цел осигуряване на напредък и подкрепа на селските райони на окръга през 21-ви век."</i></p> <p>Нейната обща цел е да подпомага отделни лица, предприятия и общности при реализиране на пълния им социално-икономически потенциал. Тя прави това чрез предоставяне на редица програми, като например Социална схема за селските райони, която предлага работа на земеделски производители с ниски доходи; Трансграничната програма за производители на специализирани храни, която развива основните компетенции на малките производители на храни, например в продажбите и маркетинга.</p> <p><i>"Карлоу ЛИДЕР е тук, за да подкрепя и развива окръг Карлоу",</i> казва Мери Уолш, главен изпълнителен директор (СЕО). <i>"Ние стартирахме през 2002 г. с цел подпомагане и подкрепа на социално-икономическите и екологични сектори в окръг Карлоу, чрез изпълнение на новаторски и устойчиви проекти и инициативи в селските райони."</i></p> <p>Карлоу ЛИДЕР привлича финансиране в окръг Карлоу в размер на 1 млн. евро годишно. През 2006 г. оборотът на фирмата нарасна от 1,4 млн. на 4 млн. евро. Фирмата има борд от 14 члена, 7 от които са жени. Всички членове на съвета живеят или работят в рамките на окръга и като състав отразяват интересите на бизнеса, земеделието и общността.</p>	
<b>Описание на дейностите по КСО</b>	
<p><u>1) програма за заетост Карлоу EQUAL:</u> Тя се проведе от 2005 до 2007 г. Нейната цел беше да се пребори с дискриминационните практики и неравенства, с които се сблъскваха по-възрастните хора (на 40 години +) при обучението и заетостта. Програмата осигури на по-възрастните хора система за обучение и наставничество.</p> <p>Тя също така привлече работодатели при разработването на политики и процедури, свързани с</p>	

назначаването, запазването и развитието на по-възрастните работници в рамките на техните организации. Тя въвлича работодателите в дейности по популяризиране на законодателството, свързано с равенството и насърчаване и подкрепа за развитието на анти-дискриминационни практики спрямо възрастните хора, търсещи възможности за обучение и заетост. По-специално тя извърши дейности, свързани с:

Информираност за това как дискриминационните практики към възрастните хора се появяват и изглеждат сред работната сила

Премахване на дискриминационните практики и неравенства спрямо по-възрастните работници

Популяризиране на законодателството, свързано с равенството и управлението на многообразието, сред цялата работна сила

Популяризиране на стратегията за равенство при наемането на по-възрастни работници

Популяризиране на ползите от наемане на по-възрастни хора

Гарантиране на изискванията на работодателя по отношение на умения и обучение

Това включваше програми за обучение на мениджъри и персонал от човешки ресурси (ЧР), на теми законодателство, свързано с равенството, одити на равенството, проблеми при ЧР и управление на разнообразието. Тя също така включваше обучение на настоящи служители, желаещи напредък в кариерата или такива в риск от безработица.

**2) Програма Connections:** Насочена към дългосрочно безработните, с приоритет към такива, които са безработни от най-малко 3 години. Тя има за цел да развива нови умения, да подобрява личните умения и да развива реалистични лични цели. Подкрепата, която се предлага включва:

Индивидуален план за обучение и кариерно развитие

Непрекъснати услуги за консултации и наставничество

Система, препращаща към други обучение, образование или напътствия

Стаж

Система за непрекъснато преразглеждане, с цел да се гарантира, че участниците имат полза от програмата

Последваща подкрепа, предлагаща консултации по теми, като например интервюта, умения за търсене на работа, планиране на кариерата и др.

**Описание на практиката по КСО**

Работи в тясно сътрудничество с FAS (служба за обучение и заетост) и Министерството на социалните и семейни въпроси.

Изготвя по поръчка обучителни програми за дългосрочно безработни, възрастни хора и работодатели.

Инициатива "Социална схема за селските райони", която помага на фермерите да си намерят работа на непълно работно време в области, от които се ползва местната общност. Това позволява на фермерите да получават доходи, като същевременно продължават да работят в своите ферми, а също така помага за подобряване на местните удобства и съоръжения.

Управлява Програма за занаяти на работниците в партньорство с Министерство на семейните и социални въпроси. Програмата помага за развиване на занаятчийски умения за хора, които търсят дейности, генериращи приходи или възможности за заетост в сектора.

	Обединява партньори за развитие в Карлоу, включително публична администрация, неправителствени организации, социални партньори и бизнес сектора. На тези групи се осигуряват консултации за политики, изпълнение, управление и мониторинг на проекти.
<b>Ниво на интервенция</b>	На всички нива
<b>Бъдещи ползватели на практиките по КСО</b>	<p>Маргинализирани хора (безработни от селските райони на Карлоу), включително продължително безработни и безработни на 40 и повече години</p> <p>Работодателите в Карлоу, които имат достъп до обучение, консултиране по ЧР и ориентиране</p> <p>Съществуващи служители на базирани в Карлоу фирми, които се ползват от лично/ професионално развитие и обучение</p>
<b>Адресиран проблем</b>	<p>Отчуждени, обезвластени, маргинализирани или потенциално маргинализирани работници</p> <p>Демотивация и/ или отчуждаване, с което се сблъскват по-възрастните работници и дългосрочно безработните</p> <p>По-високи от обичайните данни за безработицата в Карлоу (9,5% в сравнение с националната, която средно е 8,8%).</p>
<b>Цел на интервенцията</b>	<p>Да се осигури гъвкаво обучение за дългосрочно безработни и да ги насърчи отново да търсят работа</p> <p><i>"Насърчаване на работодателите да участват в про-активни, основани на равенството практики при заетостта на по-възрастните, както и борба с неравнопоставеността на по-възрастните, които желаят да се възползват от възможностите за обучение и заетост"</i></p> <p>Борба с дискриминационните практики към по-възрастните и дългосрочно безработни, чрез насърчаване на разработването на вътрешни политики, стратегии за про-активно наемане, запазване и кариерно развитие.</p> <p>Насърчаване на заетостта, чрез подобряване на имиджа на по-възрастните работници и подпомагане на местните работодатели да осъзнаят техния положителен потенциал</p> <p>Повишаване на конкурентоспособността на по-възрастните работници и дългосрочно безработните, чрез осигуряване на наставничество, обучение и професионален опит</p> <p>Популяризиране на ценностите на разнообразието на работното място сред работодателите, както и разпространяване на казуси за най-добрите практики на други работодатели в цяла Ирландия</p> <p>Намаляване на безработицата в окръг Карлоу</p>

<b>Контекст</b>	Висока безработица в селските райони, която често води до дискриминационни практики от страна на работодателите и създава по-голяма маргинализация
<b>Стъпки на прилагане</b>	Извършване на проучване, за да се установи как работодателите могат да бъдат насърчавани да обърнат внимание на проблемите на разнообразието. Изследването доведе до разработване и предоставяне на обучение и семинари с работодатели, както и услуга за преглед на фирмени политики. Модели на добри практики при наемане и равенство ще бъдат идентифицирани и разпространени, с цел насърчаване на продължаващата работа в тези области извън Карлоу.
<b>Продължителност</b>	Програма за равнопоставена заетост на Карлоу: 2005-2007 г. (3 години) Програма Connection: продължава
<b>Необходими ресурси</b>	Инвестиции в обучение. Някои от ресурсите могат да се осигурят от местната власт.
<b>Показатели за мониторинг</b>	Брой на по-възрастни хора и дългосрочно безработни, участващи в програмите EQUAL и Connections Брой на успешно наети работници, след завършен курс на обучение и получаване на друга подкрепа от програмите Брой работодатели, работещи с Карлоу по проблеми с разнообразието на работната сила Брой работодатели, които са променили политиките за развитие на човешки ресурси, за да подобрят разнообразието на работната сила Данни за безработицата в Карлоу, включително и на по-възрастните хора
<b>Въздействие</b>	Програмата по заетостта на Карлоу EQUAL предвижда подкрепа, включително индивидуални сесии за напътствия, подкрепа при търсене на работа, програми за обучение "според потребностите" и такива, ориентирани към пазара на труда, за 175 лица. При завършване на Програмата по заетост на Карлоу EQUAL 81% от участниците в програмата бяха ангажирани в обучение или заетост.
<b>Ключови проблеми</b>	Безработицата в селските райони вероятно ще се изостри в условията на икономическа криза
<b>Поуки</b>	Гъвкавото обучение, с постепенно увеличаване на обучителните часове, е важно за насърчаване участието на дългосрочно безработните

<b>Описание на ползите от практиките по КСО свързани с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<p><b>Ползи за фирмата:</b> мотивирана и лоялна работна сила, принос от разнообразен опит, подобрен имидж на КСО в рамките на общността, обучена работна ръка, по-силни политики и системи за развитие на човешките ресурси</p> <p><b>Ползи за служителите:</b> платена заетост; социално включване, непрекъснато професионално развитие, повишаване и опресняване на квалификацията; подобрения в общността</p>	
<b>Очаквани резултати, свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b>	
<p>Да се осигурят възможности за заетост и обучение за маргинализирани или потенциално маргинализирани групи.</p> <p>Да се разработят силни политика и системи за развитие на човешките ресурси във фирмите, които да насърчават разнообразието на работната сила</p>	
<b>Предизвикателството, свързано с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
Възрастова дискриминация във фирмите. Ниски нива на мотивация сред дългосрочно безработните, които правят трудно поемането на дългосрочен ангажимент.	
<b>Ключови въпроси за ефективна практика, свързана с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
Гъвкави време за обучение и места за провеждане. Обучението на дългосрочно безработни стартира с по-малко часове, като с течение на времето се надгражда до целодневен график за обучение.	
<b>Заключения и препоръки</b>	
<p>Само за 7 години от своето съществуване Карлоу Лидер успя да привлече финансиране от различни източници, включително и от Европейския съюз. Неговите проекти за социална интеграция са част от една по-широка програма, която се осъществява на европейско равнище, с финансиране от ЕС, с цел да решат проблеми с интеграцията на работната сила. Способността ѝ да се свърже с тази по-мощна дейност извън Карлоу, подчертава уместността на проблемите и потенциала за учене и разпространяване на добрите ѝ практики.</p> <p>Карлоу Лидер беше избрана от Министерството на общините, селските райони и Gaeltacht за официална визита от португалското Министерство на земеделието като група за местни проекти с върхови постижения, и като модел на най-добрата практика за агробизнес и екологични проекти.</p> <p><u>Препоръки:</u> Работата с работодателите по въпросите за разнообразието на работната сила следва едновременно да адресира и политиките за развитие на човешки ресурси, с оглед включването на промяната в практиките от това ниво.</p>	
<b>Източник на информация</b>	Carlow Leader <a href="http://www.carlowleader.ie/">http://www.carlowleader.ie/</a> Програма за равнопоставена заетост на Карлоу <a href="http://www.carlowequal.ie/">http://www.carlowequal.ie/</a>
<b>Дата</b>	февруари 2009 г.

<b>Държава</b>	Ирландия
<b>Град</b>	Дъблин и Белфаст
<b>Име на фирмата</b>	Ирландски конгрес на синдикатите 9
<b>Вид на фирмата</b>	Синдикат
<b>Брой служители</b>	По подходяща цифра е броят на членовете: 832,000
<b>Основна дейност</b>	
<p>ICTU е шапка на синдикатите както в Република Ирландия, така и в Северна Ирландия. Неговата роля е да представлява и защитава икономическите и социални интереси на работещите; да договаря национални споразумения с правителството и работодателите; да популяризира принципите на синдикализъм чрез кампании и разработване на политики; да предоставя информация, консултации и обучение на синдикатите и техните членове; да съдейства при разрешаване на спорове между синдикатите и работодателите; да регулира взаимоотношенията между синдикатите и да се произнася по междусиндикални спорове.</p>	
<b>История</b>	
<p>През 1894 г. Ирландският конгрес на синдикатите е създаден с цел да действа като колективен глас на организирания ирландски труд. През 1959 г. този орган се променя и става Ирландски конгрес на синдикатите (ICTU).</p> <p>Конгресът е най-голямата организация на гражданското общество в Ирландия, която представлява и провежда кампании от името на 832 000 работещи. В момента негови членове са 55 синдиката, на север и на юг от границата. Неговата визия е <i>"да постигне справедливо общество, такова, което признава правото на всички работници и граждани на просперитет и осъществяване, които водят до по-добро качество на живота."</i></p> <p>Конгресът работи с правителството, работодатели, организации на гражданското общество, доброволни групи и международни организации. Той работи по редица проекти и кампании, насочени към солидарност, справедливост и равенство. Част от тези проекти са насочени към намаляване на разликата в заплащането между половете и кампании за равни права на работници наемани чрез агенции.</p> <p>Конгресът преследва своята визия за справедливо общество също и на европейско и глобално ниво. Това е единственият ирландски филиал на Европейската конфедерация на синдикатите, представителен орган на синдикатите на европейско равнище. Той е член и на Международната конфедерация на синдикатите.</p>	
<b>Описание на дейностите по КСО</b>	
<p>1) <u>Специалисти по уврежданията</u>: фокусира се върху наемането и обучението на специалисти по уврежданията в рамките на синдикалното движение в Ирландия. Нейната цел е да се изгради мрежа от представители в рамките на синдикатите, които имат познания и опит в</p>	

уврежданията и заетостта. Тази мрежа помага да се приложат на практика целите на Националната стратегия за хората с увреждания и друго текущо законодателство, свързано с равните възможности. Обучението на специалистите по увреждания се осъществява в рамките на пет дни и включва теми като законодателство и политика за равнопоставеност на работното място, повишаване на информираността за уврежданията, помощни технологии, модели на най-добрите практики при назначаване.

Проектът "Специалисти по увреждания" се изпълнява в партньорство с FAS (службата за обучение и заетост) и е признат от FETAC (Съвета за акредитация на продължаващо образование и обучение).

2) Workway: Партньорска инициатива на IBEC/ICTU за увеличаване на възможностите за заетост на хората с увреждания. Проектът се фокусира върху повишаване на информираността и преодоляване на бариерите пред трудовата заетост на хората с увреждания. Целите на проекта включват идентифициране на бариерите пред заетостта от гледна точка на работодателите и на хората с увреждания, с участието на всички страни в намирането на практически решения, предаване на информация, която да подпомага интеграцията на хората с увреждания, информиране на държавници и доставчици на услуги за последиците за развитието на услуги, свързани със заетостта и обучителните услуги.

Беше създаден националният комитет за проекта, с участието на ключови играчи в сферата на уврежданията и трудовата заетост. Проектът работи в четири региона - Корк, Кери, Голуей и Донегал. Бяха създадени местни мрежи във всеки регион, състоящи се от работодатели, представители на синдикати, хората с увреждания и съответните доставчици на услуги. Членовете на мрежата споделиха своите знания и мнения за възможностите за заетост на хората с увреждания. Това позволи да се намерят решения на местно ниво за някои от пречките, които съществуват пред хората с увреждания във връзка с работата.

3) Интеракт - Развитие на мултикултурно работно място: Проектът се изпълнява в партньорство с IBEC, Интегрирайте Ирландия (предишен звено за езикова подкрепа на бежанците) и FAS. Той разглежда предизвикателствата пред развитието на мултикултурна работна среда, при която много хора от персонала имат ограничени или никакви познания по английски език. Проектът имаше два свързани елемента на езикова поддръжка и подкрепа на мултикултурите/разнообразието. Проектът осигури обучение за основни езикови умения на не ирландски работници, както и езиково обучение на ръководители/ мениджъри/ представители на синдикатите, с цел да общуват ефективно с не ирландско говорещи работници. Проектът предостави също и обучение за управление на многообразието на работното място.

**Описание на практиката по КСО**

Мрежа от 25 конгресни центъра (МКЦ) в цялата страна, на север и на юг, предлагаща набор от услуги на безработни, както и на заети. МКЦ е начина за синдикатите да достигнат общността. Центровете предоставят обучение и консултантски услуги за работници, заети и безработни, включително на емигрантска работна сила, на синдикати, членове на синдикати, както и на местни общности (особено на такива в неравностойно положение и социално изолирани).

Конгресът работи в партньорство с различни институции от Ирландия, а също и на международно ниво. Например той работи с партньори във Финландия (водени от SAK - финландската конфедерация на синдикатите) и Австрия (водени от НПО, работеща с работници емигранти) по проекти, които споделят сходни цели.

Конгресът се ангажира по редица теми свързани с проблеми на работното място, например равенство между половете (включително



	<p>и при заплащането на ръководни нива), обучение на по-ниско квалифицираните работници и популяризиране на баланса трудова дейност-живот.</p> <p>Синдикатът предприема кампании, които показват неравенството и насърчават примерите за добри практики, като например правата на работниците от агенции.</p> <p>Инициатива Учене през целия живот - базирана на работното място, мрежа от обучени доброволци предоставят съвети и насоки за хора, които желаят обучение на работното място и/ или обучение и развитие извън работното място. Доброволците помагат за идентифициране на потребностите от обучение според работното място и организират реализацията на това обучение. Доброволците също така предоставят съвети и насоки за професионално обучение, възможности за допълнително образование и кариерно развитие за всички работници.</p>
<b>Ниво на интервенция</b>	На всички нива
<b>Бъдещи ползватели на практиките по КСО</b>	<p>Синдикатите и работодателите, които вземат участие в проекти по КСО.</p> <p>Маргинализирани и потенциално маргинализирани хора с увреждания и работници, които не са от ирландски произход.</p> <p>Съществуващи служители, които се възползват от продължаващото лично /професионално развитие и кариерно обучение</p>
<b>Адресиран проблем</b>	<p>Дискриминация на хората с увреждания</p> <p>Езикова и културна дискриминация на работниците, които не са с ирландски произход.</p> <p>Проблеми на комуникацията между работниците, които не са с ирландски произход и работодателите</p> <p>Отчуждени, обезвластени, маргинализирани или потенциално маргинализирани работници</p>
<b>Цел на интервенцията</b>	<p>Да помогне за намаляване на безработицата и неравностойното положение сред групите с увреждания и хората, които не са с ирландски произход</p> <p>Да се създаде пул от работници, които не са с ирландски произход, обучени в основни езикови умения</p> <p>Да се предизвика положителна промяна на политиката и практиката на работното място по отношение на лицата с увреждания</p> <p>Да се изгради социално сплотена и разнообразна работната сила</p>
<b>Контекст</b>	Дискриминация, изключване и висока безработица на хората с увреждания и някои групи, които не са с ирландски произход
<b>Стъпки на прилагане</b>	Много от проектите следват сходни стъпки, включително проучване, извършено с работодателите, за да се установят съществуващите политики, практики и системи в рамките на фирмите. Изследването

	<p>включва и разбиране на отношението към работниците мигранти и лицата с увреждания.</p> <p>След анализа на това изследване, в рамките на проектите се планират и изпълняват набор от подходящи интервенции за информираност, обучение и подкрепа.</p>
<b>Продължителност</b>	<p>Специалисти по уврежданията: продължава</p> <p>Workway: 2001 до 2005 г.</p> <p>Интеракт: 2002 до 2004 г.</p>
<b>Необходими ресурси</b>	<p>Инвестиции в обучение, като част от средствата са предоставени чрез правителствени инициативи. Някои от инициативите на работното място, като инициативата Специалисти по уврежданията, са доброволни.</p>
<b>Показатели за мониторинг</b>	<p>Брой на фирмите, участващи в проектите</p> <p>Брой на наетите и обучени Специалисти по увреждания</p> <p>Промени в политиките и практиките на участващите фирми, касаещи лицата с увреждания</p> <p>Брой на наетите и запазени служители с увреждания и не ирландски работници, на участващите фирми</p> <p>Брой не ирландски граждани, които са обучени в основни езикови умения</p> <p>Брой на супервайзъри/ мениджъри/ представители на синдикати, преминали езиково обучение, за да общуват по-ефективно с не ирландски граждани</p> <p>Брой на предоставените обучителни сесии по управление на многообразието на работното място</p>
<b>Въздействие</b>	<p>64 Специалисти по увреждания в Ирландия</p> <p>Workway: Разработване на Насоки по заетостта, приети на национално ниво</p>
<b>Ключови проблеми</b>	<p>Глобалната икономическа рецесия може да доведе до намаляване на фокуса от страна на фирмите върху дейности, възприемани като "неосновни" дейности, като например тези, свързани с КСО</p>
<b>Поуки</b>	<p>Промяната на политики и практики в рамките на бизнеса е по-ефективна, ако е направена отвътре, например чрез използване на Специалистите по увреждания</p> <p>Обучението за придобиване на езикови умения не е от значение само за някои не ирландски граждани, но също така и за работодателите, за да могат тези групи да комуникират ефективно помежду си на работното място</p>

<b>Описание на ползите от практиките по КСО свързани с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>
<p><b>Ползи за фирмата:</b> мотивирана и лоялна работна сила, принос от разнообразен опит, подобрен имидж на КСО, обучена работна ръка, стабилни вътрешни политики и системи</p> <p><b>Ползи за служителите:</b> по-добра осведоменост и разбиране на проблемите с уврежданията и разнообразието, платена заетост, социално включване, непрекъснато професионално развитие и обучение,</p>
<b>Очаквани резултати, свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда [</b>
<p>Да се осигури трудова заетост, обучение и възможности за развитие на маргинализирани или потенциално маргинализирани групи.</p> <p>Да се развият стабилни политики и системи в бизнеса, които да насърчават наемането на разнообразна работна сила</p> <p>Да се подобри разбирането и комуникацията между работодатели и работниците, които не са от ирландски произход</p>
<b>Предизвикателството, свързано с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>
Дискриминация в рамките на предприятията към лицата с увреждания и работниците, които не са от ирландски произход, особено тези с по-слаби езикови умения
<b>Ключови въпроси за ефективна практика, свързана с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>
Осигуряване на широко участие на работодателите в проектирането и изпълнението на проектите, за да се постигне максималното възприемане от тяхна страна. Това ще улесни работата на Специалистите по увреждания да променят положително вътрешните политики и системи и да гарантират широкото участие на работодателите в работата по езиковата подготовка и мултикултурната подкрепа.
<b>Заклучения и препоръки</b>
<p>Проектите се изпълняват чрез мулти-партньорски подход, включващ работодатели от частния сектор, представители на синдикатите, доставчици на услуги за лица с увреждания, правителствени агенции и с участието на групи от местната общност. Те също са получили финансиране от различни партньори, което подчертава значението на темите на проекта, по които се работи в тези различни институции.</p> <p>Наличието на национална мрежа от доброволни синдикални активисти, ангажирани с подпомагане на маргинализирани работници и с готовност да дадат своето време и умения безвъзмездно, работейки като Специалисти по увреждания, бе съществен фактор. Подкрепата за синдикатите разширява ролята им извън това, което често се разглежда като тяхна основна дейност, и често това не се възприема добре от работодателите и правителствата.</p> <p>Свободните синдикати са признати като социален партньор и поради тази причина са мощна сила за включване в пазара на труда и прилагане на Лисабонския дневен ред.</p> <p>Конгресът е развил широки международни връзки, особено в рамките на Европа, и е</p>

гарантирал, че проектите му черпят опит и дават принос за подобни дейности, които се предприемат в други страни.

Препоръки: Трябва да бъдат осигурени обучение и подкрепа за промяна на политиките и системите вътре във фирмите, успоредно на външните дейности за насърчаване на разнообразието и културното многообразие на работното място.

<b>Източник на информация</b>	Ирландски конгрес на синдикатите <a href="http://www.ictu.ie/">http://www.ictu.ie/</a> Специалисти по увреждания на работното място <a href="http://www.daveparr.co.uk/dc/">http://www.daveparr.co.uk/dc/</a> Проект Workway <a href="http://www.workway.ie">www.workway.ie</a>
<b>Дата</b>	февруари 2009 г.

### 3.1.3 Обединено Кралство

#### Най-добри практики Обединено Кралство

#### Казус № 1

<b>Държава</b>	Шотландия, Обединено кралство
<b>Град</b>	Градове в цяла Шотландия, основно Глазгоу и Единбург.
<b>Име на фирмата</b>	Laing O'Rourke Шотландия ( <a href="http://www.laingorourke.com/">http://www.laingorourke.com/</a> ) част от Laing O'Rourke (international) plc.
<b>Вид на фирмата</b>	Акционерно дружество
<b>Брой служители</b>	23 000 по света, 12 000 работници в Обединеното Кралство, 700 служители на щат в Шотландия.
<b>Основна дейност</b>	
<p>Строителство. Фирмата пряко назначава своя персонал във всички аспекти на строителството от оперативен персонал на обектите, до тесни специалисти, като наема разнообразни специалисти с различен професионален опит. Laing O'Rourke има за цел да бъде "Доставчик на решения до ключ" в строителството и инфраструктурата, като работи с клиенти от проектната идея до доставката и текущите дейности.</p>	
<b>История</b>	
<p>Laing O'Rourke АД е най-голямата частна строителна фирма в Обединеното кралство, с офиси в Обединеното кралство, Германия, Индия, Австралия и Обединените арабски емирства. R O'Rourke &amp; Son е създадена в Източен Лондон през 1978 г. и придобива Laing Construction през 2001 г.</p> <p>Фирмата доставя строителни проекти за жилища, социална инфраструктура, бизнес и транспортни сектори и работи от три географски точки: Европа, Близкия Изток и Азия и Австралия.</p> <p>От гледна точка на управлението, компанията има Управителен съвет (10 членове, включително и 1 жена), като всеки от трите регионални центъра се управлява от местен управителен съвет.</p> <p>Компанията също така има консултативна комисия, съставена от университетски преподаватели и специалисти, които дават консултации по въпроси, свързани с производителността и инвестициите, както и информационен и консултативен форум, създаден през 2006 г., за спазване на европейската Директива 2002/14/ЕО и осигуряване на обща рамка за информирание и консултиране на служители.</p> <p>Компанията признава и работи със синдикатите, включително със Синдиката на обединените техници в търговията, свързана със строителството (UCATT), General Workers (GMB) и Unite - синдикатът. В световен мащаб, бизнесът на компанията има оборот от 2,1 млрд. британски лири (около 3,07 млрд. евро).<sup>2</sup></p>	

<sup>2</sup> Към 3 май 2007 г.

## Описание на дейностите по КСО

1) Обвързаност с програмата Scottish Bridges - специализирана агенция, която помага на бежанците и търсещите убежище, живеещи в Глазгоу, да получат полезен трудов опит по своята специалност. Проектът също така разработва и схеми за акредитация и повишаване на квалификацията/ стаж, за да подпомогне бежанците професионалисти да получат достъп до устойчиви работни места, на подходящото ниво за влизане в пазара на труда, и провежда семинари за овластяване на жени и младежи.  
<http://www.bridgesprogrammes.org.uk/index2.html>

2) Инициативи за подкрепа на дългосрочно безработни лица, като например партньорската инициатива "Повишаване на квалификацията на дългосрочно безработните в строителството". Това начинание обединява местни предприятия, центрове за работа, както и организации за обучение в сектора, които да предоставят консултации, обучение и помощ за дългосрочно безработните хора, с надеждата да им помогне да намерят подходяща работа.

3) Laing O'Rourke общува с общността чрез отворени дни и предлага обучение през целия живот и инициативи за наставничество на персонала, за да осигури на дългосрочно безработни лица необходимите умения за работа, както и всяка допълнителна помощ, която може да им е необходима, за да се (ре)интегрират в работна сила.

4) Целеви групи са завършващите училище и млади безработни, чрез участието им в инициативи подобни на "Нова сделка", в които те могат да участват гъвкави форми на обучение, тип чиракуване, разработени заедно с местни учебителни организации.

### Описание на практиката по КСО

Създаване на отдел по КСО за изпълнение на съответните политики и тяхното интегриране в дейността на компанията.

Инициирани на схеми от типа "Нова сделка", които имат за цел намиране на работа за млади и по-възрастни работници, както и за самотни родители

Изпълняване на инициативи за обучение "на местно ниво" (заедно с местни доставчици), насочени към подпомагане на маргинализирани хора

Работа със синдикатите, местната власт и Консултативния съвет, за да се идентифицират фирмените, социалните и местни потребности от заетост

Публикуване на изданието Преглед на корпоративната отговорност към човешкия капитал, 2008 г. <http://www.laingorourke.com/media-centre/human-capital.htm> Това е подробен доклад за собствената работна сила по отношение на разпределението по пол и възраст, равнища на квалификация и участие в обученията. Също така Годишен доклад:

[http://www.laingorourke.com/docs/downloads/annual\\_review\\_2008.pdf](http://www.laingorourke.com/docs/downloads/annual_review_2008.pdf)

Подкрепа за квалифицираните работници (бежанци, търсещи убежище) от други страни, за да получат акредитация, за да могат да работят (и да се развиват) на пазара на труда в Обединеното кралство.

Насърчаване на съществуващия персонал да се включва в програмите за продължаващо професионално развитие (ППР) и да се "ангажира" в общността чрез доброволен труд др.

<b>Ниво на интервенция</b>	Дейностите се извършват на всички нива на компанията и се подкрепят от изпълнителния орган. Поради това, те са интегрирани в общата практика на дружеството и не са специален проект, или временна инициатива, или предприети самостоятелно от малък отдел. Това означава, че това е устойчива и основна практика.
<b>Бъдещи ползватели на практиките по КСО</b>	<p>Съществуващи служители, които ползват продължаващо лично/ професионално развитие (ППР) и кариерно обучение</p> <p>Местно самоуправление и свързаните с тях предприятия и схеми за възстановяване</p> <p>Маргинализирани (локални - т.е. шотландски) младежи, дългосрочно безработни, жени, бежанци и търсеци убежище.</p>
<b>Адресиран проблем</b>	<p>Недостиг на персонал - от общи работници до квалифицирани специалисти</p> <p>Недостиг на умения</p> <p>Отчуждени, обезвластени, маргинализирани или потенциално маргинализирани работници, особено в по-дългосрочно безработни и бежанци.</p>
<b>Цел на интервенцията</b>	<p>Да се отговори на недостига на пазара на труда от квалифицирани професионалисти</p> <p>Да се създаде обучен пул работна сила, която да допринася за повишаване предлагането на квалифицирани работници за строителната индустрия.</p> <p>Да се търсят възможности отвъд тесните проблеми за осигуряване на работна ръка, чрез насърчаване на отдела по КСО да разработи дългосрочен план, който да обхваща не само нуждите на компанията и предлагането на квалифицирана работна ръка за индустрията, но и въпросите за социално включване свързани с фирмената позиция относно КСО.</p> <p>Да се изгради социално сплотена, но в същото време разнообразна работна сила</p> <p>Да се демонстрира ангажимент към КСО, местните хора и общности и тези, изложени на риск от изключване от пазара на труда.</p> <p>Да се осигури гъвкаво обучение "на място", което да дава възможност на бивши дългосрочно безработни лица за достъп до подходящо обучение в точния момент, а не да се налага те да чакат да се присъединят към специфични курсове в определените за това периоди. Например, 20 "клиенти" на инициативата "Нова сделка" вземат участие в обща програма за обучение по строителни дейности, разработена и предоставена от местни образователни доставчици и веднага са наети на работа по проект.</p> <p>Да помогне за намаляване на местната (в Шотландия) безработица и неравнопоставеност.</p>

<b>Контекст</b>	Висока дългосрочна безработица, висок процент на безработица сред маргинализираните групи, реструктуриране на сектора, недостигът на квалифицирана работна ръка.
<b>Стъпки на прилагане</b>	<p>1) Предизвикателство към някои от основните възгледи за наемане на маргинализирани или потенциално маргинализирани работници. Например през 2004 г., ръководителят на отдел КСО в Laing O'Rourke Шотландия разказа по време на конференция на Шотландския конгрес на синдикатите (STUC) за интегриране на бежанците и търсещите убежище на пазара на труда, за своя "много, много положителен" опит при работа с бежанци и търсещи убежище.</p> <p>2) Демонстриране на осведоменост за това как много от работодателите експлоатират уязвими работници, като ги водят извън официалните документи и им заплащат по-малко от минималната заплата за страната. Това беше обсъдено на същата конференция на ТУС.</p> <p>3) Работа с основните заинтересовани страни за идентифициране и планиране на потребностите</p> <p>4) Участие на фирмите в съответни местни форуми и комисии</p> <p>5) Работа в партньорство със съответните органи и доставчици на образование</p>
<b>Продължителност</b>	Продължава
<b>Необходими ресурси</b>	Няма определени и обобщени данни на разположение. Очевидно е, че е необходимо отделяне на време от страна на висшия мениджмънт и определени инвестиции в обучение. Въпреки това, има значителна финансова подкрепа за обучение чрез различни правителствени инициативи (включително и от Европейския социален фонд)
<b>Въздействие</b>	<p>Примери за влиянието на политиките на Laing O'Rourke е включването му с 13 млн. британски лири (19 милиона евро) в проекта за многоетажен автомобилен паркинг на летище Глазгоу, където 46 работници (23% от цялата работна сила) са бивши клиенти на схемата "Нова сделка 25 Плюс", която е предназначена за безработни лица на възраст 25 и повече години.</p> <p>За своя проект Cala Homes Glasgow Harbour на стойност 21 млн. британски лири (30,9 млн. евро), дружеството нае пет местни хора като стажант дърводелци. Освен това, 11 клиенти на "Нова сделка" и двама клиенти на помощите за неработоспособност бяха наети и можаха да се включат в шотландска програма за обучение "Професионална квалификация" (SVQ), в курс общо строителство.</p> <p>Компанията нае директно 36 дългосрочно безработни по своя проект Gogarburn на стойност 13 млн. британски лири (19 милиона евро) в Единбург, който включваше изграждането на ново световно седалище на Кралската банка на Шотландия (RBS).</p> <p>Компанията нае още двама дългосрочно безработни по проекта за многоетажен автомобилен паркинг на летище Единбург.</p> <p>Laing O'Rourke разполага с 19 постоянни техници заети в различни бизнес единици, които са били официално дългосрочно безработни.</p>



<b>Ключови проблеми</b>	Строителната промишленост е изправена пред много предизвикателен период в среда на глобален икономически спад, което означава, че нивата на работна сила може да не бъдат запазени.
<b>Описание на ползите от практиките по КСО свързани с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<p><b>За бизнеса</b> - справяне с недостига на умения, ефективност на разходите, развиване на лоялност към и обвързване с компанията, "инициатива за трайна заетост, която има и смисъл за бизнеса", силен имидж на КСО, мотивирана и лоялна работна сила. Принос от разнообразни преживявания:</p> <p><i>Различните националности могат да има свеж подход към проблемите, защото те са имали различен подход и ги разглеждат по различен начин. Те винаги търсят разходофективни решения, защото може да не са имали избор в страната, от която идват. Освен това е и доста ободряващо да се вижда как по-възрастните инженери желаят да излязат и да работят на строителните обекти. Те са технически способни, но също така и практични. Те искат да бъдат там вън и да видят как обекта се изгражда. Изглежда това е начинът, по който са били обучени, независимо от коя страна идват.</i></p> <p><b>За нови служители</b>, платена, устойчива заетост; социално включване, повишаване на квалификацията; продължаващо професионално развитие; подобрения в общността</p>	
<b>Очаквани резултати, свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b>	
Да се осигури заетост и възможности за повишаване на квалификацията за маргинализирани или потенциално маргинализирани групи.	
<b>Предизвикателството, свързано с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
Първоначалният ангажимент е труден, поради ниската самооценка, липсата на умения и др.	
<b>Ключови въпроси за ефективна практика, свързана с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
Гъвкаво и уместно обучение, свързано с непосредствените цели за пригодността за заетост.	
<b>Заклучения и препоръки</b>	
<p>Комуникационната стратегия между синдикати, местни заинтересовани страни, както и консултативния комитет и в рамките на компанията, изглеждат добри – публикациите на компанията са задълбочени и прозрачни.</p> <p>Също така изглежда, че ангажиментът към инициативите, описани тук, е вплетен в цялата компания. Инициативите се рекламират в различните издания на компанията и се изтъкват в документи от висшия мениджмънт. Участието в местни проекти, като проекта Bridge, означава, че местната експертиза и знания могат да се използват и да се развиват партньорства.</p>	

Компанията е осъзнала стойността на интегрирана програма, която оценява своя човешки капитал и го разглежда като допринасящ за нейната ефективност и рентабилност. Затова не вижда своите дейности в областта на КСО като такива за добра реклама, а като неразделни от своя бизнес успех.

За да се обобщи този модел и да се прехвърлят постиженията към други фирми, ще бъде необходимо да се идентифицира и приеме "икономическата обосновка".

#### **Допълнителна информация**

Компанията повиши квалификацията и назначи шест електротехници, които са пристигнали в Обединеното кралство като бежанци чрез OTAR (Акредитация и преквалификация на задморски търговци). Още пет бивши бежанци са наети на работа чрез инициативата "Пътеки за заетост на професионалисти инженери" (PEPE).

#### **Източник на информация**

Eurofound, Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, <http://www.eurofound.europa.eu/about/index.htm>  
Laing O'Rourke <http://www.laingorourke.com/>  
Програма Bridges: <http://www.bridgesprogrammes.org.uk/index2.html>

#### **Дата**

януари 2009 г.

<b>Държава</b>	Обединено Кралство
<b>Град</b>	Национално покритие
<b>Име на фирмата</b>	Remploy
<b>Вид на фирмата</b>	Remploy е обществен орган без ранг на министерство, финансиран от Министерство на труда и пенсиите (правителство на Обединеното Кралство). Той ще получи субсидия от 111 милиона британски лири годишно за следващите пет години.
<b>Брой служители</b>	Remploy е най-големият работодател в Обединеното Кралство на лица с увреждания, с повече от 3 000 служители в 54 обекта за производство и услуги.
<b>Основна дейност</b>	
<p>Remploy има две основни дейности.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Управлява 30 клона в големите градове на Обединеното кралство и чрез тях предлага персонализирани услуги за подкрепа на хората с увреждания и тези, които имат сложни препятствия пред намирането на работа. Услугите за заетост са насочени към потребностите и на работодателите и на служителите. Услугите включват развитие, обучение, учене и рехабилитация, за да помогнат на лицата да се подготвят за, получат и останат на устойчива работа, както и предоставяне на работодатели/ партньори на квалифицирани кадри, от които те имат нужда. Remploy се ангажира с подкрепа за 20 000 души за включване в пазара на труда до 2012/13 г. вече се е заела с този ангажимент. През 2007/8 г. Remploy открива 6 500 работни места за хора с увреждания и тези, които имат сложни препятствия пред намирането на работа – увеличение с 27% спрямо предходната година.</li> <li>2) Remploy също е работодател на хората с увреждания, в своите 54 производствени и обслужващи бизнес звена, предлагащи разнообразна гама от продукти и услуги на множество клиенти от частния и публичния сектор в рамките на Обединеното кралство. Тя извършва дейности в секторите автомобилостроене, електроника, обзавеждане, здравеопазване, опаковане и услуги.</li> </ol>	
<b>История</b>	
<p>Хората с увреждания съставляват голяма и нарастваща част от населението в трудоспособна възраст: между 12 и 16 на сто в Обединеното кралство, в зависимост от използваното определение. Равнищата на заетост сред хората с увреждания са ниски, около 40 на сто, и стабилни. От тези, които придобиват увреждания по време на работа, един на всеки шест губи работата си през първата година след увреждането. Получаването на работа е много по-трудно за хора с увреждания, отколкото за тези без увреждания, търсещи работа, а една трета от хората с увреждания, които си намерят работа, отново са безработни още на следващата година. (Joseph Rowntree Federation)</p> <p>Remploy е създадена в през 1944 г. по силата на Закона за заетост на лицата с увреждания на Ърнест Бевин (министър на труда тогава) и първоначално е била наречена Корпорация за заетост на лица с увреждания. Нейният първи завод, който е правил цигулки и мебели, е</p>	

открит в Бридженд, Южен Уелс през 1946 г. и е наемал основно миньори с увреждания. "Remploy" е една от ранните марки, която е регистрирана първоначално от Ex-Services Employment Corporation, която е образувана от думата 're-employ' (повторна заетост). Името е прието изцяло през 1946 г. От основаването си компанията развива в Обединеното кралство широка мрежа от фабрики, която управлява най-различни дейности и услуги, но от края на 80-те, Remploy се разширява, за да помогне на хората да си намерят работа и в други "основни" компании.

Remploy подкрепя хората с всички видове увреждания, здравословни състояния и сложни препятствия пред заетостта. Уврежданията варират от лица с физически и сензорни проблеми, умствени увреждания и увреждания при учене. Всеки останал без работа и кандидатстващ за помощи за инвалидност, заболяване или недееспособност, има право да работи с Remploy и да се ползва от нейните услуги.

### Описание на дейностите по КСО

Remploy участва в редица дейности, свързани с КСО, които са насочени към подкрепа на лица с увреждания, които са обект на значителна дискриминация и неравнопоставеност на пазара на труда, в т.ч.: Предлагане на съвети и насоки за заетост на хора с увреждания, управление на учебни центрове в нейните фабрики и клонове, работа с компании с добра репутация като партньори, за да ги насърчи да наемат лица с увреждания.

Компаниите, които желаят да имат добра КСО, откриват, че наемането на лица с увреждания е полезна дейност, а също и че кандидатите за длъжности, осигурени от Remploy са също толкова добри, колкото лицата с ненамалена работоспособност, както и че, ако бъдат наети остават с компанията 50 процента по-дълго от други служители.

### Описание на практиката по КСО

- 1) В качеството си на обществен орган без ранг на министерство (ООБРМ), Remploy се съобразява с изискването на централното правителство да използва кодекс за най-добрата практика по отношение на служителите. Кодексът за Бизнес етика обръща сериозно внимание на образа за кодекс за КСО на правителството и неговите основни принципи.
- 2) Чрез работата си с компании с добра репутация, в качеството си на доставчик, който наема хора с увреждания, Remploy насърчава компаниите в техните политики по КСО, като им помага да разглеждат своите практики за наемане. Например, холандската компания Akzo Nobel преразглежда своите практики в светлината на корпоративната социална отговорност. Тя бе убедена от Remploy, че е налице добра бизнес възможност кашоните на компанията да се доставят на местно ниво от фабрика на Remploy. Така първоначалното решение не се основава на потенциалните резултати от КСО, а на резултатите от способността на Remploy да предоставя дадена услуга/ продукт, които другите изискват, с точните цена и качество. Компаниите сега имат партньорство, което включва интегриран подход към обучението и взаимното използване на средствата за обучение. Партньорството е свързано с цялостните стратегии и на двата бизнеса: за Remploy то постига нейната основна цел за разширяване на възможностите за заетост за лица с увреждания. За Akzo Nobel една от основните бизнес ценности е социалната отговорност. Партньорството помага за изпълнение на това, като в същото

	<p>време осигурява на Akzo Nobel "точните" продукти и услуги. Кашоните са изработени от работна сила, включваща предимно хора с увреждания, така че партньорството осигурява заетост за група, която често е изолирана.</p> <p>3) Remploy е разработила три отделни КСО схеми за равенство за раса, лица с увреждания и пол, а сега предстои разработване на единна Схема за равенство за всичките шест направления: възраст, пол, увреждания, етническа или расова принадлежност, сексуална ориентация, религия или вяра. Схемите за равенство са с 3 годишни планове за действие, свързани с тях, като Remploy цели да вгради схемите във всеки елемент от своето бизнес планиране, текущо управление и трудови практики.</p> <p>Схемата за равенство на хората с увреждания на Remploy (2006-9 г.) е разработена чрез участие на работниците с увреждания, благотворителни организации и фокус групи на потребителите на услуги с увреждания. Remploy е изготвила контролен списък за добри практики:</p> <p>включване на лицата с увреждания в помощ за обучение по увреждания.</p> <p>обучение на всички ръководители по проблемите на уврежданията.</p> <p>осигуряване на развитие и обучение за хора с увреждания.</p> <p>подкрепа на хората с увреждания да кандидатстват за работа и проверка колко от тях са наети.</p> <p>осведомяване на лицата с увреждания за работните места, които са на разположение в Remploy.</p> <p>интервю с всички лица с увреждания, които могат да извършват работата.</p> <p>4) Remploy е разработила структуриран комуникационен план, който цели да гарантира, че двупосочната комуникацията по ключови въпроси се извършва на местно, бизнес и организационно ниво. Използват се различни методи - от срещи на екипи и служители, до информация в бюлетини.</p> <p>5) Участието на представителните синдикати се осъществява чрез съвместно партньорство, което включва открито споделяне на информация и съвместна работа на национално ниво относно обучения, здравословни и безопасни условия на труд, както и организационни предизвикателства, пред които се изправя Remploy.</p>
<b>Ниво на интервенция</b>	На всички нива
<b>Бъдещи ползватели на практиките по КСО</b>	1. Настоящи служители на Remploy и потребители на услуги в клоновете и фабриките ползват съвети, напътствия, продължаващо лично / професионално развитие (ППР) и кариерно обучение.

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Фирми, с които Remploy има споразумения за партньорство</li> <li>3. Маргинализирани и социално и икономически изолирани групи на хора с увреждания</li> </ol>
<b>Адресиран проблем</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Опитът на изключените и дискриминирани отчуждени, обезвластени, маргинализирани или потенциално маргинализирани работници или лица с увреждания. В един случай:</li> <li>2) Изискванията на Закона за дискриминацията на лицата с увреждания 1995 г.</li> <li>3) Необходимостта всички компании да управляват все по-разнообразната си работна сила и да бъдат предпочетени като работодател или услуга от работниците и гражданите с увреждания. Например, ръководител Връзки със служителите на Royal Mail заяви: <i>"Наемането на лица от социално изолирани групи, предлага възможности за тези, които иначе нямат шанс да участват в нормалния пазар на труда. Също така, има добър икономически смисъл за Royal Mail да включва представители на различните общности, в които работим."</i></li> </ol>
<b>Цел на интервенцията</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Икономическата обосновка.</li> <li>2) Да постави предизвикателство пред дискриминацията на хора с увреждания</li> <li>3) Да изгради социално сплотена и разнообразна работната сила, която отразява профила на обществото</li> <li>4) Спазването на антидискриминационното законодателство (Закон за дискриминацията на лицата с увреждания 1995 г.)</li> </ol>
<b>Контекст</b>	Дискриминация и изключване от пазара на труда сред маргинализираните групи с увреждания
<b>Стъпки на прилагане</b>	Предизвикване на основните възгледи за наемане на служители с увреждания чрез позитивно целеполагане и ангажираност. Наемане на лица с увреждания и насърчаване на партньорите да направят същото, като част от тяхната КСО. След наемането на служители, осигуряване на мотивация и напредък чрез подкрепа и мониторинг.
<b>Продължителност</b>	Продължава. Remploy съществува от повече от 50 години и се очаква, че това ще продължи още много години
<b>Необходими ресурси</b>	Ресурсите са значителни. Въпреки че фабриките на Remploy получават доходи, се изискват значителни държавни субсидии.
<b>Показатели за мониторинг</b>	Налице е ангажимент за наблюдение и оценка на напредъка в различните схеми за Равенство
<b>Въздействие</b>	Мощно въздействие. Работодателите са единодушни за качеството на предоставяното от Remploy обучение, но също така и за това как партньорите могат да имат полза от своите дейности по КСО чрез ангажиране с Remploy.
<b>Ключови проблеми</b>	Съществува опасение, че фабриките на Remploy не са разходоэффективни (наистина, много от тях се борят да произведат

	излишък). Поради това наскоро имаше процес на "модернизация" и някои фабрики бяха затворени. Има и второ недоразумение или противоречие, което отразява чувствителния дебат за това дали лицата с увреждания трябва да бъдат на обикновени или защитени работни места.
<b>Поуки</b>	Стабилните практики за отзвук и включване означават, че благотворителните организации за лица с увреждания подкрепят Remploy. Remploy "изглежда е схванал начина".
<b>Описание на ползите от практиките по КСО свързани с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<p><b>За бизнеса</b> - всички доказателства предполагат, че отлично подготвените от Remploy служители са активни за работната сила. Това дава възможност на фирмите да изпълнят и своите ангажименти, свързани с КСО: Каролин Уотърс, директор на VT People &amp; Policy, заяви: <i>"Партньорството ни с Remploy дава възможност чрез програмата "Възможност за работа" на VT да достигне директно до онези общности, които са най-отдалечени от пазара на труда.</i></p> <p><b>За служителите</b> - участие на пазара на труда/ заетост, социално включване, гъвкаво и подходящо обучение</p>	
<b>Очаквани резултати, свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Да осигури смислени възможности за заетост за маргинализирани или потенциално маргинализирани групи.</li> <li>2) Да помогне да се вградят увреждания в практиките по КСО както на Remploy, така и на партньорските организации</li> <li>3) Да се насърчи Социалния модел на лицата с увреждания - идеята, че да си лице с увреждане е социален проблем, поради бариерите, с които се сблъскват лицата с увреждания. Това предизвиква предразсъдъците и позволява интегрирането.</li> </ol>	
<b>Предизвикателството, свързано с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Дискриминационни нагласи и практики, които преобладават в обществото</li> <li>2) Разходите, свързани с наемането на работници с увреждания, т.е. необходимостта от приспособяване на физическо пространство или извършването на "разумни корекции", цитирани в законодателството за лицата с увреждания, може да се окажат твърде високи</li> <li>3) Доверие в способностите на групите с увреждания. В някои случаи, опитът им от училище е много недостатъчен.</li> </ol>	
<b>Ключови въпроси за ефективна практика, свързана с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Работа със служители с увреждания и благотворителни организации за идентифициране на потребностите и как те да бъдат удовлетворени.</li> <li>2) Целева група - лица с увреждания</li> <li>3) Създаване на "добродетелен" кръг на КСО с партньорите</li> </ol>	

### Заклучения и препоръки

Въпреки, че Remploy има традиционен управителен съвет, съставен от изпълнителен директор и не-изпълнителни директори, тя е изцяло посветена на включваща и демократична работа заедно със служителите, потребителите на услугите и благотворителните организации, за идентифициране на приоритети и потребности.

Главно обаче успехът на модела на Remploy се крие в добродетелния кръг, който е създала, защото е производител/ доставчик, който, поради естеството на своята работна сила, е в състояние да отговори на корпоративно социалния и отговорен стремеж на своите партньори и клиенти.

#### Източник на информация

- 1) Joseph Rowntree Foundation <http://www.jrf.org.uk/>
- 2) Remploy - <http://www.remploy.co.uk/>
- 3) Direct Gov/правителство на Обединеното кралство - <http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/RightsAndObligations/DisabilityRights/>

#### Дата

февруари 2009 г.



<b>Държава</b>	Обединено Кралство
<b>Град</b>	Национално ниво
<b>Име на фирмата</b>	V&Q
<b>Вид на фирмата</b>	Акционерно дружество
<b>Брой служители</b>	38,000
<b>Основна дейност</b>	
<p>V&amp;Q е най-големият в Европа търговски център на дребно за подобрене на дома и градината - с над 330 магазина, 40 000 служители. Той доставя продукти и услуги за всяка част от дома. От бои и саксийни растения, до напълно оборудвани кухни. От основни строителни материали, като пясък и цимент, до дизайнерски бои и тапети.</p> <p>В Обединеното кралство, много от дейностите за подобрене на дома като декорирането, водопровода и инсталирането на оборудване, се извършват на базата "направи си сам" (НСС). Подобренията за дома са преуспяващата индустрия, с около 18,1 млрд. британски лири, похарчени за продукти "направи си сам" в Обединеното кралство през миналата година</p> <p>V&amp;Q е пазарният лидер в тази област. Тя е част от по-голяма фирма - Kingfisher Group, която има магазини в Европа и Китай.</p> <p>Основната дейност на фирмата е търговията на дребно. Обикновено нейните магазини са изключително големи. Нейният най-голям магазин в Обединеното Кралство днес се намира в Трафорд Парк. Той е с размер 15 649,5 квадратни метра; което е три пъти повече от размера на футболното игрище в Олд Трафорд.</p>	
<b>История</b>	
<p>Компанията е получила името на своите основатели – Ричард Блок и Дейвид Квеле – които отварят първия магазин V&amp;Q в Южен Хемптън през 1969 г.</p>	
<b>Описание на дейностите по КСО</b>	
<p>През 1989 г. V&amp;Q решава да отвори два магазина, изцяло с персонал на възраст над 50 години: един в Макълсфийлд и втори магазин в Ексмут. През 1989 г. тя отменя тавана на пенсионната възраст, за да позволи</p> <p>на служителите да продължат да работят и след като са навършили 60 години, като освен това предприема одит, за да отстрани други възрастови бариери пред заетостта.</p> <p>Компанията въвежда гъвкаво работно време, което означава, че на работниците и служителите се предлагат различни сменни режими. Това е от полза за компанията, като начин за обхващане на трафика от клиенти, тъй като този трафик в магазина може да варира драстично в рамките на деня. Поради това е изгодно да има повече персонал в определени часове или в определени дни. 62% от работната ръка се възползва от гъвкавото работно време.</p>	

V&Q наема университета Warwick, който провежда изследване в магазина в Макълсфийлд през 1991 г. и го съпоставя с четири други средни V&Q

Суперцентъра. Резултатите доказват икономическата обосновка:

- Печалбите са с 18% по-високи
- Текучеството е шест пъти по-ниско
- 39% по-малко отсъствия и 58% по-малко фира
- Подобро възприемане на обслужването на клиентите и повишаване на базата от умения на персонала.

В допълнение, всеки магазин има застъпник на разнообразието, старши мениджър в рамките на магазина, и насърчава корпоративната философия на многообразието на компанията. Всяко назначение се основава на способността да се върши работата, а не на други фактори, като възраст (или сексуална ориентация, пол, религиозни убеждения и т.н.)

<b>Описание на практиката по КСО</b>	Насърчаване на разнообразна работна сила, включително и по-възрастни работници, които в много отношения са били изолирани от пазара на труда, поради прилаганата държавна политика в продължение на много години.
<b>Ниво на интервенция</b>	Национално; политиката се прилага в цялата компания
<b>Адресиран проблем</b>	Според законодателството на Обединеното кралство, възрастовата дискриминация по отношение на заетостта става незаконна на 1 октомври 2006 г. Въпреки това, на практика тя все още е широко разпространена. 25% от работниците на възраст между 50-69 г. са обект на дискриминация, когато търсят работа или докато работят.  Разходите за икономиката, дължащи се на възрастова дискриминация, се оценяват на между 15 милиарда и 30 милиарда британски лири годишно.
<b>Цел на интервенцията</b>	Да бъдат насърчени по-възрастните работници да кандидатстват и да запазват позициите си в компанията. Компанията има полза от ценния опит и знания. По-възрастните работници са способни да консултират клиентите по техническите аспекти на продуктите, които те закупуват.
<b>Контекст</b>	През 80-те години, във време на бърз упадък на производствените отрасли, правителствената политика е насочена към насърчаване на ранното пенсиониране, като просто решение за намаляване на националната работна сила. Целта беше дял на участие от 80% за работещите на възраст над 50 г. Това доведе до ситуация, в която съотношението на зависимост (брой на хора над 65 годишна възраст спрямо трудоспособното население) означава, че средствата за пенсии са под заплаха. Възрастовата дискриминация е и все по-неприемлива, имайки предвид, че дискриминацията по много други признаци (религиозни убеждения, сексуална ориентация и т.н.) е незаконна.

<p><b>Стъпки на прилагане</b></p>	<p>Работата на В&amp;Q в сферата на разнообразието е част от цялостната ѝ Корпоративна социална отговорност (КСО). Фирмата разполага с ръководна КСО група на високо ниво, председателствана от главния изпълнителен директор.</p> <p>Компанията има всеобхватна политика за разнообразието, обхващаща инвалидност, пол, културен произход, сексуална ориентация или религиозни убеждения. Гледната точка на компанията е изразена в девиза ѝ - "многообразие - най-големият ни актив"</p> <p>Тази политика се отнася за всички аспекти на трудовата заетост, включително процесите по наемане и подбор, възможностите за обучение, развитие и повишения, както и условията за наемане на работа.</p> <p>Всички мениджъри получават обучение в тази политика и нейното прилагане.</p>
<p><b>Продължителност</b></p>	<p>Активна</p>
<p><b>Необходими ресурси</b></p>	<p>Няма специално заделени ресурси за тази дейност по КСО, тъй като тя е вплетена в дейността.</p>
<p><b>Показатели за мониторинг</b></p>	<p>Съществуват организации, най-често водени от работодател, които се занимават с различните аспекти на дискриминацията. Примери за това са Форум на работодателите за лица с увреждания и Форум на работодателите за възрастта. Това са доброволни организации, финансирани от членуващите в тях компании. Тези организации правят изследвания и рейтинг, за да оценят кои компании са се представили най-добре в своята избрана област. В&amp;Q си е поставила цели за 2010 г. да постигане по-високи позиции в рейтинга. Тъй като това се оценява външно, има известна обективност при определянето на рейтинга.</p> <p>В&amp;Q е член основател на Форум на работодателите за възрастта</p>
<p><b>Въздействие</b></p>	<p>В&amp;Q получава през 2006 г. Търговска награда "Работодател на годината за многообразие по отношение на възраст" като признание за нейните достижения в областта на интегрирането на по-възрастни работници.</p>
<p><b>Поуки</b></p>	<p>В&amp;Q прие положително отношение към по-възрастните работници две десетилетия преди дискриминацията по признак възраст да стане незаконна в Обединеното кралство. Бидейки лидер, тя извлича ползи от наличието на за по-зряла, по-ангажирана и по-опитна работна сила.</p> <p>Този казус е от значение за много европейски страни, където населението е застаряващо и демографските тенденции показват, че процентът на заместване на дохода не е постигнат. В много случаи за "решение" се счита увеличената миграция, като това предизвиква напрежение в някои държави членки.</p> <p>Трябва да бъдат взети под внимание възможностите за премахване на</p>

	<p>фиксираните пенсионни ставки и преговорите за планирани проценти за пенсиониране от работа, като начин за попълване на свободните работни места на пазара на труда. Тези съображения трябва да имат еднакво тегло с тези за социална справедливост.</p>
<p><b>Забележка:</b> В&amp;Q наемат възрастово разнообразна работна сила от над 38 000 души, обхващаща възрасти от 16 г. до най-стария работник, който отпразнува 92-ия си рожден ден, през ноември 2006 г.</p> <p>Възрастов профил на служителите на В&amp;Q - 2006 г.:</p> <p>над 50 години: 24%</p> <p>25-49 години: 53.5%</p> <p>18 - 24 години: 18.5%</p> <p>под 18 години: 4%</p>	
<p><b>Описание на ползите от практиките по КСО свързани с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b></p>	
<p>В&amp;Q определя дискриминацията като лоша за своята дейност, поради следните причини:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Може да предизвика стрес, тревожност и болести и да има сериозен ефект върху физическото и психическото благополучие на отделния работник. Очевидно това е лошо за фирмата, ако работниците вземат почивка поради лошо здравословно състояние.</li> <li>2. Това е незаконно и може да доведе до лош морал, загуба на уважение към мениджъри и ръководители, отсъствия от работа, липса на ангажираност, ниска работна производителност и напускане.</li> <li>3. Това може да навреди на репутацията на фирмата</li> </ol> <p>Затова фирмата търси ясни бизнес ползи от своята политика за многообразието, тъй като избягването на тези проблеми е от полза за нейната печалба.</p> <p>В същото време, е налице положителна полза, тъй като фирмата е в състояние да почерпи от уменията и опита на много по-широк кръг от лица.</p> <p>Ползите за служителите са значителни. Много голям брой работници над 50 години, след съкращения или загуба на работата си, са се отказали да опитват да намерят нова работа, поради възрастовата дискриминация. Вероятността за работа е не само финансова изгода, но и за много хора работата е значим фактор за поддържането на контакт с други хора, като им осигурява социална среда и придава смисъл на живота им.</p>	
<p><b>Очаквани резултати, свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b></p>	
<p>Целта зад тази практика е да се привлекат по-опитни работници, които ще бъдат по-лоялни и фирмата ще се възползва от техния опит в консултирането на клиентите.</p>	
<p><b>Ключови въпроси за ефективна практика, свързана с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b></p>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наличието на ясна политика, съобщена на всички работници и служители по атрактивен начин;</li> <li>2. Наличие на застъпник на разнообразието във всеки магазин.</li> </ol>	

3. Гарантиране, че всяко назначение е направено въз основа на способността да се извършва работата.
4. Консултации в тясно сътрудничество с вече заети маргинализирани групи, за да се види какво компанията може да прави по-добре.
5. Празнуване и популяризиране на успеха
6. Празнуване и популяризиране на предимствата за бизнеса.
7. Да бъдеш лидер

### **Заклучения и препоръки**

V&Q е водеща компания на своя пазар, който е доста конкурентен в Обединеното кралство. Фирмата е учредена преди 40 години и сега е един от най-големите работодатели. Тя работи в сектора на дребно, където текучество до 30% е нормално и работата се свързва с ниско заплащане, нисък дух на персонала и слабо ниво на уменията. Обикновено работещите в търговията на дребно са много ниско квалифицирани.

V&Q е показала, че виждайки разнообразието като актив, е била в състояние да наема и задържа работна сила с над средното ниво на умения и ангажираност.

Както беше вече посочено, това има важни последици за други европейски държави членки. Разнообразието и включването в пазара на труда не са въпроси, по които фирмите да разсъждават, когато са на печалба, като допълнителен лукс. Може всъщност те да са част от това, което прави бизнес успешен и печеливш.

<b>Източник на информация</b>	Уебсайт на V&Q: <a href="http://www.jobs.diy.com/jobs/">http://www.jobs.diy.com/jobs/</a> Уебсайт "Къде да работим": <a href="http://www.wherewomenwanttowork.com/women/default.asp">http://www.wherewomenwanttowork.com/women/default.asp</a> Уебсайт на Форум на работодателите за възрастта: <a href="http://www.efa.org.uk">www.efa.org.uk</a>
<b>Дата</b>	26 Ноември 2009

<b>Държава</b>	Обединено Кралство
<b>Град</b>	Национално покритие
<b>Име на фирмата</b>	Маркс и Спенсър (M&S)
<b>Вид на фирмата</b>	Акционерно дружество
<b>Брой служители</b>	71 000 в Обединеното кралство - 76% жени
<b>Основна дейност</b>	
<p>М &amp; S е една от най-известните вериги за търговия на дребно в Обединеното кралство. Тя предлага облекло и продукти за дома, както и деликатесни храни, доставяни от около 2 000 доставчици от целия свят. Тя има над 600 магазина в Обединеното кралство, плюс разширяващ се международен бизнес.</p> <p>М &amp; S е водещ доставчик на дамско облекло и бельо в Обединеното кралство, и има голям пазарен дял при мъжките облекла, детските облекла и домашното обзавеждане. Като цяло, продажбите на облекла и стоки за бита представляват 49% от бизнеса ѝ (това е най-голямата верига за продажби на дребно на облекло в Обединеното кралство), а 51% от бизнеса е от храни, което включва прясна продукция и бакалия, и готови ястия.</p>	
<b>История</b>	
<p>Компанията е основана през 1884 г. в Лийдс. Тя е марка икона в Обединеното кралство в продължение на много години, въпреки че работи на все по-конкуrentния пазар. Тя определено не е най-евтината верига на дребно, особено в хранителния сектор, където цените ѝ се подбиват от по-големите вериги супермаркети.</p> <p>Исторически погледнато, компанията се рекламира като такава, която продава единствено стоки, произведени в Обединеното кралство. През последните години тя изоставя тази политика. Тя е призната като компания, която осигурява качествени стоки, но и изгодни сделки. До края на 90-те години тя е една от водещите и най-рентабилни британски компании. Въпреки това, за последните десет години тя е изправена пред много трудности, с намаляване на печалбите, падащи цени на акции.</p> <p>Текуществото е 27%, което е под средното ниво на индустрията на дребно като цяло.</p> <p>В понеделник, 15 януари 2007 г., "Маркс и Спенсър" стартира инициатива, известна като "План А", която обхваща диапазон от теми на КСО с пет годишна план програма и с прогнозни разходи 200 млн. британски лири. Тя иска да има имидж на водеща социално отговорна компания.</p> <p>Планът обхваща "100 ангажимента за 5 години за решаване на основните социални и екологични предизвикателства пред Маркс &amp; Спенсър днес и в бъдещето" с мото "Защото няма План" Б ". Ангажиментите обхващат пет теми: климатичните промени, отпадъците, устойчивите суровини, "справедливо партньорство" и здраве, с цел до 2012 г., тя да:</p>	

- \* Не произвежда въглерод
- \* Не изпраща отпадъци до сметището
- \* Разшири устойчивите си доставчици
- \* Помогне за подобряване на живота на хората по нейната верига на доставки
- \* Помогне на клиентите и служителите да водят по-здравословен живот

Въпреки 18%-я спад в цените на акциите през януари 2008 г., след публикуването на последното си изявление, компанията потвърди, че ще продължи с плана, заявявайки, че има "непреодолими търговски, както и морални причини да направи това".

### Описание на дейностите по КСО

Маркс & Спенсър стартира Маркс & Старт - програма, насочена към редица изолирани лица през 2002 г. (Обяснение в бележка: името на програмата "Маркс и Старт" е игра на думи; в Обединеното кралство Маркс & Спенсър е често позната като "Маркс и Спаркс")

Програмата е разделена на четири под програми, насочени към определен брой изолирани лица. Това са:

- Ready for Work ("Готов за работа"), насочена към бездомни;
- Млади безработни и Лица с увреждания
- Училищен трудов опит включва ученици от училищата и общностите в неравностойно положение и деца със специални нужди;
- Родители връщащи се работа

Този казус е свързан главно с групата на бездомните, но подобни процедури се прилагат за всички под програми.

### Описание на практиката по КСО

Етап 1: Избор на участниците от доброволни агенции, контролирани от Business in the Community (Бизнес в общността) (BiTC), национална организация на компании за подкрепа и насърчаване на участието в дейности на общностите. Участниците трябва да получават държавни помощи (помощ за търсещи работа, седмична сума, плащана в продължение на шест месеца за лица, които търсят работа.). Много бездомни хора имат проблеми с наркотиците или злоупотребяват с алкохол, като тези, които желаят да участват в програмата, трябва да бъдат включени в програма за наркотици или алкохол, ако е уместно;

Етап 2:

След два дни подготовка на всеки участник следва специална програма, наречена "Ready to Go" ("Готови за старт"), управлявана от специализирани външни организации. Това включва по половин ден за организациите, за среща с участника и с цел да научат повече за проблемите около бездомните;

Етап 3:

Две седмици стаж с "приятел" от магазина, който наставява участника;

Участникът се инструктира от мениджъра на отдела, където се

	<p>провежда стажа;</p> <p>Етап 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Връзка към последващи консултации за заетост, включително "Ден за действие", за да се обсъдят следващите стъпки, като хората влизат в контакт с други съответни агенции. Някои от участниците са поканени да кандидатстват за работа в магазина.</li> </ul>
<b>Ниво на интервенция</b>	Проектът се изпълнява на национално ниво, в избрани магазини на компанията.
<b>Бъдещи ползватели на практиките по КСО</b>	Бездомни лица
<b>Адресиран проблем</b>	Трудности на бездомните при кандидатстване или запазване на работата си.
<b>Цел на интервенцията</b>	Да осигури трудов опит на бездомните лица.
<b>Контекст</b>	<p>Липсата на работа е различно понятие от безработицата. Официалният брой на хората без работа в Обединеното кралство е различен от броя на тези, които могат по-активно да си търсят място на пазара на труда, но са изключени по много причини. Безработицата остава концентрирана в определени групи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• мъже и жени без партньори (особено самотни родители);</li> <li>• лица с увреждания;</li> <li>• хора с ниска квалификация и умения;</li> <li>• хора на възраст 50+ г.;</li> <li>• членове на определени етнически малцинства (особено пакистанци и бангладешци);</li> <li>• бездомни: над 150 000 души са официално класифицирани като бездомни, като се смята че други 400 000 са без постоянен покрив над главите.</li> </ul> <p>Изследване, проведено през 1997/98 г. от Business in the Community констатира, че потребителите гледат на бездомните като вторият най-важен социален проблем, с който бизнесът трябва да се справи. Група, наречена Действия на бизнеса по отношение на бездомните (ВАОН), разработи програма, наречена "Готов за работа", с цел да се даде на бездомните хора шанс да придобият някакъв опит, да подобрят самочувствието си и да се опитат да си помогнат сами да излязат от клопката "без дом - без работа - без дом".</p> <p>Инициативата Действия на бизнеса по отношение на бездомните (ВАОН) е партньорство между бизнеса, агенции за бездомни и</p>



	<p>правителството. Тя има за цел да разчупи кръга "без работа - без дом - без работа", като подпомага бездомни хора или такива с риск да станат бездомни, да си намерят работа и да я запазят.</p> <p>M&amp;S са ключов партньор в тази програма.</p>
<b>Стъпки на прилагане</b>	<p>Преди стаж</p> <p>Стаж</p> <p>След стаж</p>
<b>Продължителност</b>	Началото на програмата е дадено през 2001 г. и продължава досега.
<b>Необходими ресурси</b>	<p>Не са измервани количествено.</p> <p>Ще са необходими човешки ресурси, за да се обучават и подкрепят "приятелите" за времето, което те самите прекарват с бездомните по време на стажа.</p> <p>Външната партньорска организация също ще изисква средства за първоначалното набиране и подбор, и за обучението преди стажа.</p>
<b>Показатели за мониторинг</b>	<p>Брой на предложените стажове</p> <p>Брой на приетите стажове</p> <p>Процент на завършили от всички започнали стажа</p> <p>Брой на завършилите стаж, на които е била предложена работа в M&amp;S</p> <p>Общо 600 стажа са предоставени между 2002 и 2004 г.</p> <p>455 стажа са предложени и 305 са приети от бездомните хора</p> <p>60% от стартиралите стажа са го завършили.</p> <p>29% от тези, които са завършили програмата, са преминали в трайна заетост (20% в Марк &amp; Спенсър и 9% на други места)</p> <p>85% от участниците съобщават за повишена мотивацията и ангажираност</p>
<b>Въздействие</b>	На стратегическо ниво схемата на "Марк и Спенсър" решава много от проблемите на хората без работа и социално изключените лица на пазара на труда в Обединеното кралство.
<b>Ключови проблеми</b>	Този принос за подобряване на възможностите за заетост в Обединеното кралство може да бъде допълнително подобрен, като Марк & Старт се свърже по-добре със съществуващи рамки на политиката, като правителствената програма New Deal ("Нова сделка"), която гарантира работа или обучение на безработни за повече от шест месеца.
<b>Поуки</b>	<p>Програмата беше разгледана, като поуки от нея са:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• програмата трябва да бъде вградена по-устойчиво в текущите дейности и процеси и процедури по развитие на ЧР на "Марк и Спенсър", за да помогне за по-ефективна подкрепа на участниците, както и за да се увеличат ползите за</li> </ul>

	<p>дружеството;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• процедурите по развитие на ЧР трябва да бъдат подобрени в светлината на програмите, за да се гарантира, че "Маркс и Спенсър" може да назначава успешните участници;</li> <li>• беше почувствано, че времетраенето на програмите "Маркс и Старт" трябва да е в съответствие с евентуалните периоди на наемане;</li> <li>• необходими са по-стриктни и взискателни взаимоотношения с партньорите, които намират участниците</li> </ul>
<p><b>Забележка:</b> "Маркс и Спенсър" е най-големия поддръжник на кампанията ВАОН и се ангажира да предостави 600 стажа за схемата "Готов за работа" между 2002 и 2004 г. Нейното участие бързо разширява схемата.</p>	
<p><b>Описание на ползите от практиките по КСО свързани с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b></p>	
<p>Програма "Маркс и Старт" има ясни бизнес цели:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Да се повишат стремежът и перспективите за заетост на участниците, като им се даде възможност да преминат към трайна заетост;</li> <li>• Развитие на уменията на служителите (чрез "наставничество") и подобряване на ангажираността, лоялността към и гордостта от компанията на служителите;</li> <li>• Интегриране на дейности на общността в цялата компания;</li> <li>• Да се осигури силен фокус за външни комуникации и да се повиши информираността на клиентите на "Маркс &amp; Спенсър" относно програмата за КСО;</li> <li>• Осигуряване на източници за набиране на персонал.</li> </ul> <p>Трябва да се отбележи, че програмата носи полза и за съществуващите служители, както е описано по-горе.</p> <p>За бездомните без работа програмата предоставя уникална възможност, която иначе не съществува, за придобиване на трудов опит в компания с национална репутация. Поради тази причина те са в състояние да преговорят уменията на участниците за участие в пазара на труда. Някои дори са могли да заемат редовни работни места в компанията. Други са си намерили работа на друго място</p>	
<p><b>Очаквани резултати, свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b></p>	
<p>Очакваният резултат беше да се осигурят стажове с високо качество на бездомни.</p> <p>Бездомните страдат от много различни проблеми, които не позволяват тяхното участие в пазара на труда. Много от фирмите не разглеждат кандидатурите за работа, ако лицето няма постоянен адрес. Бездомността често е продукт от прекъсване на връзка, проблеми на психичното здраве или проблеми от злоупотреба с наркотици и алкохол. Бездомността се открива при хора, които се считат за социално неуспели и за такива, които трудно могат да се впишат в работна среда. Самите бездомници много често имат ниско самочувствие.</p> <p>Условията за успех в този казус са:</p> <p>Гарантиране, че участниците са мотивирани и напълно подготвени за стаж. Затова процесът на</p>	

селекция е особено важен.

В допълнение, обучението "Готов за старт", предоставено на участниците за два дни, помогна да се създават добри условия за стажа. Те помогнаха да се гарантира, че участниците са наясно какво се включва в схемите и са готови за работното място. Някои от тях счетоха обучението "Готов за старт" за непосилно и осъзнаха, че все още не са подготвени за работа. Според други, то им е помогнало да осъзнаят собствените си възможности, в резултат от проведения стаж.

Вторият ключов фактор за успеха беше качеството и ентузиазма на "наставниците" - съществуващите служители. Важно бе да се гарантира, че "наставниците" са ентузиазирани за схемата и че тя е от полза и за тях, тъй като развива техните умения. Те се нуждаят от обучение и подкрепа, както и от основни насоки, тъй като повечето от тях имат незначителен опит с проблемите на бездомните.

### Заклучения и препоръки

Ако такива програми трябва да бъдат изпълнявани отново, трябва да се следват няколко много ясни стъпки:

- да се създаде яснота относно ролите на различните агенции в програмите;
- фирмите и организациите трябва да споделят поуки и опит от тези програми с други агенции и да работят заедно, за да подобрят резултатите от тях;
- правителството и доброволческите организации, работещи с изолираните групи, трябва да търсят начини за насърчаване на програмите на частния сектор за включване на такива програми в съществуващите рамки на обществената политика.

#### Източник на информация

Действия на бизнеса по отношение на бездомните (BAOH):

<http://www.bitc.org.uk/community/employability/homelessness/index.html>

Доклад "Маркс и Старт" отваря врати за заетост? от Alexandra Jones, Max Nathan and Andy Westwood. Публикуван м. януари 2004 г. от

The Work Foundation

"Маркс и Спенсър", Доклад "Как правим бизнес" за 2008 г.

#### Дата

26 Ноември 2009

<b>Държава</b>	Обединено Кралство
<b>Град</b>	Лондон
<b>Име на фирмата</b>	Район Камдън, Лондон (Местно самоуправление)
<b>Вид на фирмата</b>	Публичен орган (общинска власт)
<b>Основна дейност</b>	
Лондонският район Камдън е местна власт в Лондон с население от около 220 000. Той е отговорен за всички общински услуги, с изключение на гражданска защита (пожарна и полиция)	
<b>История</b>	
Има около 20 000 до 25 000 бежанци и търсещи убежище в Камдън, и 16 000 в трудоспособна възраст, предимно от Сомалия, Конго, Еритрея, Колумбия, Судан, Иран, Турция, Афганистан, Ирак и Полша и ромско население. Камдън е смесена вътрешна градска зона, с много проблеми с бедни жилища, лошокачествени работни места, както и много мобилно население.	
<b>Описание на дейностите по КСО</b>	
<b>Описание на практиката по КСО</b>	<p>Проектът RAISE (Достъп на бежанци до устойчива заетост) предприе следните мерки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* създаде специален екип за пътеки за работа за бежанци, осигуряващ специална информация, съвети и насоки, както и устойчиви дейности за намиране на подходяща работа, в сътрудничество с работодателите</li> <li>* осигури на бежанците правомощия за оценка и картографиране на предоставяните им услуги по английски език</li> <li>* проведе кампания в подкрепа на стратегия за “Английски за говорещи на други езици” (ESOL), която включва потребностите на бежанците</li> <li>* стартира пилотен курс ESOL за строителната промишленост</li> <li>* стартира пилотни двуезични курсове по здравословни и безопасни условия на труд за строителния отрасъл, като целта им беше неформалния пазар на труда</li> <li>* създаде условия за подготвителни курсове ESOL за тези, които се нуждаят от допълнителна помощ, преди да се включат в пълен курс на обучение ESOL</li> <li>* създаде Клуб за лекари бежанци в Северен Лондон и осигури застъпничество и подкрепа за бежански лекари по клинични стажове в рамките на Националната здравна служба (NHS)</li> </ul>

	* разработи се Наръчник за работодатели с практически съвети за наемането на бежанци, насърчаване на разнообразието и пасване на уменията на бежанците с изискванията на работодателите
<b>Ниво на интервенция</b>	Местен – вътрешна градска част
<b>Бъдещи ползватели на практиките по КСО</b>	Бежанци, търсещи работа
<b>Адресиран проблем</b>	<p>Осигуряването на възможност на бежанците да вземат участие в икономическия живот на Лондон при равни условия с останалите лондончани, е фундаментално за целта на интеграцията, което е признато от градското управление на Лондон.</p> <p>Бежанците след 1990 г. съставляват около пет процента от общия брой на градското трудоспособно население, или около една седма част от имигрантите в трудоспособна възраст в Лондон. Но те вероятно представляват по-голям процент от тези, които са изключени от продуктивната роля на икономиката на Лондон, в частност от неговия трудов пазар.</p> <p>Изследванията през последните години последователно показват нива на безработица и икономическа не активност на бежанци, които са - на национално ниво и в Лондон – по-големи отколкото за всички други големи социални групи, включително етническите групи, определени по категория на пребояването:</p> <p>през 2002 г., голямо проучване за цялото Обединено кралство на Министерство на труда и пенсиите установи, че бежанците и търсещите убежище имат равнище на заетост от 29% - половината от общия процент за етническите малцинства в Обединеното кралство, с повече временна заетост и по-ниско от средното ниво на заплащане от това за етническите малцинства;</p> <p>сред висококвалифицираните бежанци и търсещите убежище в Лондон, равнището на заетост е 37% според проучване от 1998 г., като то е 18% за жените бежанки с професия, според изследване в доклада от 2002 г.;</p> <p>Анализ на данни от пребояването през 2001 г. по държава на произход показва процент на заетост от 16% за жители на Лондон родени в Сомалия, по-голямата част от които са пристигнали в Обединеното кралство като бежанци, при под 30% за постоянно пребиваващи от няколко други страни, свързани с висок брой на бежанците.</p>
<b>Цел на интервенцията</b>	Целта на партньорствата по RAISE е да обедини организации с различни интереси, които да работят за постигане на обща цел за обединяване на техните умения и ресурси за максимална полза за подпомагане и поддържане на заетостта сред бежанците. Заедно партньорството RAISE е насочено към справянето с пречките пред бежанците.

<b>Контекст</b>	Бежанците са "трудно достъпна група", поради тяхната дългосрочна безработица, която често пъти не е по тяхна вина.
<b>Стъпки на прилагане</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Беше подготвен формуляр за кандидатстване и подаден по програма EQUAL на Европейския съюз;</li> <li>2. Създаде се партньорство, включващо: <ul style="list-style-type: none"> <li>Обучителни организации от държавния, частния и "третия" сектор</li> <li>организации от общността</li> <li>групи за подкрепа на бежанци</li> <li>бежански организации, например, Федерация на ирански бежанци</li> <li>Здравни власти</li> <li>Adult education provide, Working Mens College</li> <li>Съвета за обучение за строителната промишленост</li> <li>Съюз за равни възможности и социално включване на Лондонското градче Камдън (LBC);</li> <li>отдели на LBC, например библиотеки, екипи по персонала и разнообразието,</li> </ul> </li> <li>3. Разкриха се центрове в обществени библиотеки и читалища на LBC (общо: 29)</li> <li>4. Беше направен контакт с бежанците и им бяха предоставени съответните услуги от един от партньорите</li> </ol>
<b>Продължителност</b>	септември 2004 г. - декември 2007 г.
<b>Необходими ресурси</b>	1.5 млн. британски лири (приблизително 2.2 млн. Евро по това време)
<b>Показатели за мониторинг</b>	Брой на присъединилите се към програмата, които продължават с обучение, стаж или работа. Възлизат приблизително на 35%.
<b>Въздействие</b>	<p>RAISE демонстрира как комбинация от ESOL и стажове може да доведе до платена трудова заетост, включително стажове в рамките на градските библиотеки и местната строителната промишленост</p> <p>RAISE овластява бежанците да предоставят услуги за себе си и им дава умения да го правят.</p>
<b>Ключови проблеми</b>	Инжектирането на трудова мощ от вида, който Обединеното кралство усети от бежанците през последните години, е възможност. Търсещите убежище с нива на квалификация над приетото средно за приемното общество, като повечето в Лондон, са само част от тази картина. Еднакво важно е, че приемащата икономика не може, освен ако реакцията не е прекалено зле управлявана, да пропусне да спечели от пристигането на десетки хиляди потенциални работници, независимо дали те имат докторска степен или просто енергия и воля за успех.
<b>Поуки</b>	Необходимостта и ефективността от схемите за стаж, с ключово значение на препоръката на работодателя в края, са в помощ на бежанците за получаване на постоянна и платена заетост.

	<p>Стажът разчупва порочния кръг "без трудов опит в ОК = липса на препоръка= без работа = без трудов опит в ОК".</p> <p>Трудовият опит допринася за по-високо самочувствие на участниците; като работодателите осъзнават, че бежанците работят усилено и са високо мотивирани служители.</p>
<b>Описание на ползите от практиките по КСО свързани с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<p>Бежанците представляват пул от квалифицирани работници. Предполага се, че 90% от тях са имали работа в тяхната родна страна. Бежанците са учители, адвокати, счетоводители, държавни служители, полицаи и персонал от армията - като всички тези са с недостиг на работна ръка в Обединеното кралство. Например, Британската медицинска асоциация (ВМА) е изготвила регистър на квалифицираните медицински лица сред бежанците с право на работа. През месец март 2003 г. близо 850 души с медицинска квалификация, призната извън Обединеното кралство, са регистрирани в базата данни за бежанците на Британската медицинска асоциация. Повече от половината живеят в Лондон.</p> <p>Ако тези без право на труд бяха включени, броят им щеше да бъде много по-голям - до 2 000.</p> <p>Бежанците могат да запълнят недостига на умения.</p> <p>За самите бежанци, участието на пазара на труда не само ще осигури доходи, но ще подпомогне интеграцията им и ще им помогне да се справят с психологическата травма при напускане на страната си.</p>	
<b>Очаквани резултати, свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b>	
<p>Целите бяха:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Да се помогне на бежанците да станат "Готови за работа" - с езикови умения, признаване на квалификацията, получена в тяхната родна страна, както и с умения за достъп до пазара на труда - как да си намерят работа, как да се държат по време на интервю.</li> <li>Да се увеличи заетостта сред бежанците в Камдън, така че работната сила да е представителна за разнообразно население на Камдън.</li> <li>Да се ангажират местните, регионалните и националните вземащи решения, да информират, влияят и в крайна сметка да променят политиката.</li> <li>Да се осигурят информация, съвети и напътствия, указателни табели и намиране на подходяща работа.</li> <li>Да се предостави необходимия инструментариум, включително насоки за това как да се наемат на работа бежанците, достъп до квалификация, съответствие на съществуващите умения с нуждите на работодателя и насърчаване на многообразието.</li> </ul>	
<b>Предизвикателството, свързано с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<p>Защо бежанският статут предполага определена степен на изключване от пазара на труда? Изследванията показват много фактори за развитие на този проблем:</p> <p><u>страните на произход</u>: английският език не преобладава в повечето от последните големи</p>	

страни - източник на бежанци; ограничено образование в някои от тях за общностите, които са избягали

условия за бягство: дългосрочно въздействие на преследване, нелегално бягство и изгнание; хаотично пристигане, дислокация и (често) слаби връзки със социалните мрежи на Лондон;

Системите в ОК – режимът за убежище: официално изключване от пазара на труда по време на фазата за решение за даване на убежище (от 2002 г.); проблеми с документацията за работодателите след вземането на положително решение;

Системите в ОК - други големи предизвикателства: включително неадекватно предоставяне на ESOL (Английски за говорещите на други езици); лош достъп до стабилни жилища, здравеопазване и други услуги; трудности при признаването и конвертиране на чуждестранна квалификация; лесен достъп до алтернативна работа в неформалния (нерегулиран) пазар на труда в Лондон;

информация и възприятие: включително слаби познания за услугите, правата и пътищата за търсене на работа сред бежанците и/ или техните съветници; бедни познания за правата по време на работа; дискриминация от работодателя; нежелание на банките дават кредити на бежанците за развитие на предприемачеството.

### **Ключови въпроси за ефективна практика, свързана с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда**

1. Национален одит на умения на бежанци;
2. Ускоряване на процеса на предоставяне на убежище;
3. Издаване на пакет "добре дошли", разрешителни за работа и много по-ясна документация за правата на бежанците и търсещите убежище да учат, извършват доброволчески дейности и да работят;
4. Преглед на активните системи на пазара на труда на централното правителство
5. Подобрени ESOL ("Английски за говорещите на други езици") и New Deal ("Нова сделка");
6. Преглед на обезщетения, за да се избегне "капана на обезщетенията" - когато хората губят приходи, като постъпват на работа, в сравнение с държавните помощи.
7. Партньорството между организации на местната власт, доброволния сектор, специфични местни и национални бежански организации, здравни служби, работодатели и синдикати
8. Осигуряване на стажове за придобиване на трудов опит
9. Провеждане на работодателски конференции.

### **Закljučения и препоръки**

1. Водещата роля на LBC е много важна, тъй като неговите ресурси и връзки се оказва актив.
2. Широко партньорство на участващите организации.
3. Силно разбиране на състоянието на бежанците и приемане на техните права.

### **Допълнителна информация**

RAISE е част от инициативата за партньорство "ДОБРЕ ДОШЛИ", включваща три проекта работещи в Тема А на програма Equal на Европейския съюз "улесняване на достъпа и завръщане в пазара на труда": Working Cultures (Дания) Crowning Achievements (Холандия) Refugee Access into Sustainable Employment (Обединеното кралство). Всички проекти са фокусирани върху подкрепата както на бежанците, така и на имигрантите.



<p><b>Източник на информация</b></p>	<p><i>Работа с бежанците: Доклад на Надзорния съвет, разглеждащ Продължаващо образование, заетост и възможности за обучение за бежанците в Камдън. Район Камдън, Лондон, м. юли 2003 г.</i></p> <p>Уебсайт на LBC:  <a href="http://www.camden.gov.uk/ccm/content/business/regeneration-and-partnership/camden-in-europe/raise-refugees-access-into-sustainable-employment.en;jsessionid=08DFA75D22FD1D1D2F0FC905E84414B7.node1">http://www.camden.gov.uk/ccm/content/business/regeneration-and-partnership/camden-in-europe/raise-refugees-access-into-sustainable-employment.en;jsessionid=08DFA75D22FD1D1D2F0FC905E84414B7.node1</a></p> <p><i>Убежище и Заетост: Развятия в Създаването на единна европейска система за бежанците, Изявление на Пиер Банеке, Европейски съвет по въпросите на бежанците и изгнаниците (ECRE), Генерален секретар на Конференцията Equal в Дъблин, 1 април 2004 г.</i></p> <p><i>Бежанци и търсеци убежище в Лондон: перспективата на УГЛ, звено за подкрепа на Парламента на голям Лондон, м. септември 2001г.</i></p>
<p><b>Дата</b></p>	<p>февруари 2009 г.</p>

## 3.2 Нови държави -членки

### 3.2.1 България

#### Най-добри практики България

#### Казус № 1

<b>Държава</b>	България
<b>Град</b>	Панагюрище
<b>Име на фирмата</b>	“Асарел-Медет” АД
<b>Вид на фирмата</b>	Частно акционерно дружество
<b>Брой служители</b>	Общо: 1316 Пол: Мъже – 1 060; Жени - 256
<b>Основна дейност</b>	
“Асарел-Медет” АД е акционерно дружество с предмет на дейност – открит добив и обогатяване на медни и медно-пиритни руди, биохимично извличане на мед и свързаните с това търговски и инженерингови дейности.	
<b>История</b>	
<p>“Асарел-Медет” АД е създадена през 1991 г., като обединява минно-обогатителен комбинат “Медет”, който започва дейността си на 29.12.1964 г. (и бива закрит през 1994 г.), и рудник и обогатителна фабрика “Асарел” – въведени в експлоатация на 06.12.1989 г.</p> <p>“Асарел-Медет” АД се намира в Същинска Средна гора - на 11 км северозападно от гр. Панагюрище и на 90 км източно от столицата на Република България – град София, като заема площ от около 20 000 дка. със средна надморска височина от 1000 м.</p> <p>Фирмата организира за първи път в света ефективен открит добив и обогатяване на медна руда със съдържание на мед под 0,4% като днес редица предприятия функционират на подобен принцип като използват сходни суровини. От основаването си до днес “Асарел-Медет” АД е основен производител на мед и пиритни концентрати в Република България и е един от най-големите производители в Европа.</p>	
<b>Описание на дейностите по КСО</b>	
<b>Описание на практиката по КСО</b>	<p>Реализирането на дейностите по Организационна корпоративна отговорност (ОКО) като част от официалната фирмена политика се основава на Етичен кодекс и документ за Фирмена политика. Отделът по човешки ресурси (ЧР) отговаря за прилагане на практиките по ОКО.</p> <p>Фирмата интегрира в цялостната си политика дейности, свързани със здравето и безопасността, околната среда, човешкия капитал и спонсорството и дарителството.</p> <p>Политиките по ЗБУТ и човешки капитал са свързани с управлението на човешките ресурси, което представлява част от цялостната политика по ОКО.</p>

Някои от дейностите по ЗБУТ включват:

Разработена от фирмата "Целенасочена програма за здравословни и безопасни условия на труд", за чието реализиране се инвестират близо 1 млн. евро годишно.

Доставено ново оборудване и модерни медицински уреди за спешни и спасителни дейности, което доведе до подобряване на готовността за спасяване, ако се наложи, на здравето на работниците.

Предоставяне на здравни услуги на служителите от здравен работник 24 часа в денонощието. Извършване на цялостни предварителни и профилактични медицински прегледи на всички работници в зависимост от конкретните условия на работа и индивидуалния здравен статус.

Предоставяне от фирмата на безплатно хранене в стол като качеството на храната се повишава с всяка година.

Проведено обучение по съвременни методи за здраве и безопасност на работното място и проверка на нивото на знания на управленския състав на фирмата.

Проведено проучване от Националния център за опазване на общественото здраве на заболяемостта и здравния риск за служителите в "Асарел-Медет" АД и жителите на общината.

Свързани с управлението на ЧР дейности имаха отношение и към изпълняването на приетата Програма за обучение и повишаване качеството на персонала. Дейностите са както следва:

Всяка година се създават отлични условия за професионално развитие, а инвестициите в тази сфера постоянно се увеличават. Работниците и служителите са активно ангажирани в организирани професионални обучения за придобиване на нови знания, повишаване и обогатяване на професионалната им квалификация и умения.

В продължение на една година бяха проведени общо 354 курса и обучения. В обученията взеха участие 3 375 работници и служители или с 24% повече от планираните участници за цялата календарна година.

Привличането и интегрирането на мотивирани млади специалисти в екипа на "Асарел-Медет" АД посредством програми за стаж е друг съществен елемент от политиката за развитие на човешкия капитал. Програмата "Стаж 2007" за одобрените 26 студенти беше успешно реализирана през месеците юли и август за четвърта поредна година. Непрекъснато се предоставят възможности за провеждане на обучителни, промишлени, специализирани и пред дипломни стажове за гимназисти и студенти. С последните са сключени 45 договора за стипендии.

Насърчава се също така и почасовото обучение на работниците и служителите във фирмата. Нов подход за осигуряването на инженерни кадри представляваше проведеният за първи път курс за обучение по математика, вследствие на който 13 работника бяха приети в Минногеоложкия университет.

	<p>Съществуващите формуляри за оценка на персонала бяха подобрени в следните области:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Уточняване на скалите за оценка и важността на индивидуалните критерии;</li> <li>○ Уточняване на текстовете, в които се описват конкретните изисквания, на отделните индекси;</li> <li>○ Определяне на всички ключови критерии за оценка;</li> <li>○ Включване на индекси за резултатите от положените усилия.</li> </ul> <p>Насърчителната система за предложения за подобрение от страна на работниците беше осъвременена с цел да се насърчи допълнително активността на персонала.</p> <p>Подобреният стандарт на живот на работниците и специалистите е свързан и с нарастване на тяхната работоспособност. В изпълнение на фирмената политика за поддържане на здравословен начин на живот и подходящи начини за отмора, фирмата поддържа фитнес салон с модерни уреди, който се ползва приоритетно от работниците и служителите на "Асарел-Медет" АД. Съществуват няколко спортни секции: "Футбол, баскетбол и волейбол", "Пинг-понг, тенис и бадминтон", "Бридж, шах и табла", "Лов и риболов" и "Туризъм".</p>
<b>Ниво на интервенция</b>	Дейностите по КСО са на фирмено ниво като обхващат практиките по ЗБУТ, УЧР и опазване на околната среда.
<b>Бъдещи ползватели на практиките по КСО</b>	Настоящи служители Студенти
<b>Адресиран проблем</b>	Наемане на кадри Трудности, срещани от младите професионалисти, при намирането на работа, без да имат професионален опит.
<b>Цел на интервенцията</b>	Да се предоставят възможности на отличните млади студенти за придобиване на начален професионален опит, който може да им помогне при намирането на работа по специалността.
<b>Контекст</b>	Трудности за младите студенти или вече дипломираните се да си намерят работа поради липса на опит.
<b>Продължителност</b>	През последните 6 години "Асарел-Медет" АД прилага програма за стипендии и стажове във фирмата, насочена към студенти.
<b>Необходими ресурси</b>	База за обучение и преподаватели.
<b>Въздействие</b>	През 2007 г. бяха сключени 45 договора с гимназисти и студенти. 31 студента изкараха стажа си във фирмата през 2008 г., а 4 от тях бяха наети на работа в нея.

<b>Описание на ползите от практиките по КСО свързани с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<p>На студентите се предоставя възможност да приложат на практика теоретичните си знания в реална работна обстановка и да бъдат наети на работа.</p> <p>Фирмата се възползва от възможността да наеме образовани млади специалисти със съответните умения.</p>	
<b>Очаквани резултати, свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b>	
<p>Очакваният резултат е да се подкрепят студентите в придобиването на трудов опит и да се създаде група от добре образовани и обучени професионалисти, които биха могли да работят за фирмата.</p>	
<b>Източник на информация</b>	<p><a href="http://www.asarel.com/AboutUs.jsp?language=en">http://www.asarel.com/AboutUs.jsp?language=en</a></p> <p>“Комюнике за напредъка за 2008 г.” за мрежата на „Глобалния договор” България</p> <p>Интервю с Лили Игнатова – експерт по ЧР в „Асарел-Медет” АД</p>
<b>Дата</b>	април 2009 г.

<b>Държава</b>	България
<b>Град</b>	София
<b>Име на фирмата</b>	СИА ЕАД
<b>Вид на фирмата</b>	Частно акционерно дружество
<b>Брой служители</b>	Общо: 100 с трудови договори и 50 с граждански договори
<b>Основна дейност</b>	
Производство на телевизионни продукции и други аудио-визуални продукти	
<b>История</b>	
<p>Фирмата е основана през 1997 г. Тя създава и продуцира някои от най-популярните телевизионни шоупрограми, а също е и най-големият продуцент на тв реклами за българския и международния рекламен пазар. Фирмата разполага с инфраструктурата за производство на 3D дизайн и мултимедия , както и със студио за пост продукция и пълно тв оборудване.</p> <p>Работещите във фирмата са режисьори на телевизионни програми, оператори, сценаристи.</p>	
<b>Описание на дейностите по КСО</b>	
<p>Стажове за студенти от Факултета по журналистика</p> <p>Наемане на младежи с увреждания за работа въщи, свързана с медия мониторинг</p>	
<b>Описание на практиката по КСО</b>	Фирмата потърси в бюрата по труда млади хора с увреждания, които биха могли да бъдат наети на работа в рамките на държавните програми за насърчаване на заетостта.
<b>Ниво на интервенция</b>	Фирмено ниво, РЧР
<b>Бъдещи ползватели на практиките по КСО</b>	Младежи в неравностойно положение
<b>Адресиран проблем</b>	Липса на млади служители, особено на хора с творческо мислене
<b>Контекст</b>	Младежи в неравностойно положение
<b>Стъпки на прилагане</b>	<p>Фирмата публикува обяви за работа на уеб сайта на Агенцията за хората с увреждания и в Бюрото по труда.</p> <p>От 4-5 кандидати фирмата избра двама души – 1 мъж и 1 жена.</p> <p>Те бяха интервюирани.</p>

	<p>Отделът за проучвания проведе обучения в домовете на хората с увреждания и им даде писмени указания как да извършват мониторинга на медиите.</p> <p>Бяха им осигурени преносими компютри.</p>
<b>Продължителност</b>	декември 2007 г. – март 2008 г.
<b>Необходими ресурси</b>	<p>Лице от СИА, което отговаря за обучението</p> <p>Обучаващи</p> <p>Преносими компютри</p>
<b>Показатели за мониторинг</b>	<p>Мнение на отговорното лице</p> <p>Седмични доклади</p>
<b>Въздействие</b>	Наети 2 младежи с увреждания
<b>Ключови проблеми</b>	<p>Процедурите в БТ бяха тромави, така че накрая фирмата реши да не ползва държавната програма и нае двете идентифицирани лица с увреждания директно.</p> <p>След известно време едно от лицата заяви, че няма нужда да работи, тъй като така или иначе ще получи държавни помощи.</p>
<b>Поуки</b>	Фирмата среща трудности при намирането на подходящи хора по обичайния начин, поради което е на мнение, че в бъдеще ще трябва да разчита на собствените си контакти с маргинализирани групи и да формулира целите си по по-добър начин в обявата за работа.
<b>Описание на ползите от практиките по КСО свързани с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<p>Някои от извършените от СИА задачи не изискват физическото присъствие на служителя, а дълги часове гледане на телевизия, четене в Интернет и слушане на радио. Подобни задачи са много подходящи за хора с увреждания.</p> <p>Фирмата, от друга страна, може да наеме млади хора, които могат да работят и да комуникират с младия персонал на СИА в среда на творчески обмен на идеи.</p>	
<b>Очаквани резултати, свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b>	
Очакваният резултат беше да се създаде мрежа от младежи за задачи, свързани с медиен мониторинг, и да се помогне на хора с увреждания да си намерят работа и да станат част от екипа на СИА.	
<b>Предизвикателството, свързано с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
Обичайните места, където могат да се търсят безработни хора с увреждания, са Бюрата по труда и Агенцията за хората с увреждания. В процеса на търсене на подходящите кандидати на тези две места, фирмата забеляза липса на интерес и мотивация за работа у хората с увреждания, тъй като те и без това получават помощи от държавата.	
<b>Ключови въпроси за ефективна практика, свързана с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<p>Липса на образование и мотивация на хората с увреждания.</p> <p>Агенцията за хората с увреждания не е достатъчно активна в подкрепянето на нейните членове.</p>	

Бюрата по труда нямат капацитет за подкрепа на фирмите, които се опитват да интегрират някои от безработните, а процедурите за държавна помощ във връзка с наемането на работа, са твърде тромави за фирмите.

### **Заключения и препоръки**

Идеята за практиката беше от голяма полза както за фирмата, така и за хората с увреждания, тъй като помогна на фирмата да наеме млади и креативни хора, а на хората с увреждания – да си намерят подходяща и прилична работа.

#### **Източник на информация**

Мария Милева – мениджър ЧР

#### **Дата**

април 2009 г.



<b>Държава</b>	България
<b>Град</b>	София
<b>Име на фирмата</b>	“Ситибанк Н.А. – клон София” и Сдружение “Интегра-БДС”
<b>Вид на фирмата</b>	клон
<b>Брой служители</b>	60 Мъже – 20 Жени - 40
<b>Основна дейност</b>	
Корпоративно банкиране – мултинационални компании и институционални инвеститори.	
<b>История</b>	
<p>“Ситибанк” е част от “Ситигруп”, простираща се в 140 държави и имаща 100 млн. клиенти. “Ситигруп” осъществява идеята си за корпоративно гражданство чрез филантропската си “ръка” – Фондация “Сити”.</p> <p>Фондация “Сити” посвещава усилията си на икономическото овластяване на лица и семейства, особено на онези в нужда, в общностите, където фондацията работи, с оглед на това да се подобри стандарта им на живот.</p> <p>Тя изпълнява мисията си като предоставя безвъзмездна помощ по програми, съобразени с приоритетните области, насърчава сътрудничеството и ефективното използване на благотворителните ресурси, ангажира служителите и демонстрира оказаното въздействие и положителните резултати. Фондацията проявява особен интерес към подкрепянето на иновации в програми в следните приоритетни области:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Микрофинансиране и микропредприятия - за подпомагане на лица и семейства с цел да подобрят живота си като станат икономически независими и по-малко финансово уязвими.</li> <li>- Малък и разрастващ се бизнес – за създаване на възможности за наемане на работа и подкрепа на общия икономически растеж.</li> <li>- Образователни програми, които помагат за подобряване на качеството и достъпа до начално и средно образование на пазарите, на които оперира “Сити” в глобален мащаб, а в САЩ – програмите, които увеличават броя на студентите с ниски доходи и от първо поколение, които продължават образованието си след гимназията и придобиват степен от висшето образование.</li> <li>- Финансово образование и Трупане на активи – за подпомагане на лица и семейства да задълбочат познанията си, от които имат нужда за придобиване на финансова стабилност.</li> <li>- В допълнение, Фондация “Сити” работи със своите партньори в приоритетните области като Микрофинансиране и микропредприятия, Малък и разрастващ се бизнес и Обществено развитие за подкрепа на иновации в областта на околната среда и за включване на “зелен” компонент в ключови области от дейността им.</li> </ul> <p>Дейностите по КСО на “Ситибанк” в България са част от цялостната политика по Корпоративно гражданство на “Ситигруп”.</p>	

<b>Описание на дейностите по КСО</b>	
<p>Конкретната дейност е свързана с Програма за развитие на микропредприятия за жени в риск, организирана на регионален принцип (България, Румъния и Словакия) и първоначално изпълнявана за срок от три години – от 2003 до 2006 г.</p>	
<b>Описание на практиката по КСО</b>	<p>Програмата се изпълняваше съвместно със Сдружение “Интегра-БДС”. То е национална организация с нестопанска цел на територията на България, която се занимава с образование, професионална квалификация и обучение. Основната цел на организацията е да инициира, изпълнява и подкрепя съвместни проекти между България и други международни институции, с оглед подобряване качеството на образованието и обучението на всички нива и във всички форми.</p> <p>Ролята на “Ситибанк” беше да осигури финансирането на програмата, малките кредити за жените и частично да осигури персонал за Кредитните комитети. Някои доброволци от банката също изнесоха лекции по време на обучението.</p> <p>Дейностите включваха:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Тридневен обучителен бизнес семинар на тема “Основи на бизнеса”.</li> <li>Предоставяне на микрокредит за започване или развитие на малък бизнес.</li> <li>Безплатни бизнес консултации и мониторинг за периода на микрокредитните плащания.</li> <li>Организиране на ежемесечен Дамски бизнес клуб.</li> </ul>
<b>Ниво на интервенция</b>	<p>На общностно ниво; бизнес квалификация за жени в риск.</p>
<b>Бъдещи ползватели на практиките по КСО</b>	<p>Жени в риск: самотни майки, разведени жени с малки деца, жени бежанки, жени - жертви на домашно насилие, жени с партньори алкохолици или с такива, които са трайно безработни, жени, които са неспособни да се върнат обратно към работната сила след отпуск по майчинство, жени с увреждания и жени, принадлежащи към етнически (предимно ромски) малцинства.</p>
<b>Адресиран проблем</b>	<p>Лошото финансово състояние и качество на живот и безнадеждността на безработните жени, които имат много малък или никакъв шанс да се върнат на пазара на труда.</p>
<b>Цел на интервенцията</b>	<p>Оказване на помощ на жени в неравностойно положение, но с предприемачески дух, които се борят с бедността и безработицата, като им се предоставят обучение с бизнес насока, консултиране във връзка със започването на малък бизнес, както и възможност за микрокредитиране.</p>
<b>Контекст</b>	<p>Жените бяха селектирани предимно от градове с висок процент на безработица чрез обяви, публикувани в бюрата по труда и в неправителствени организации.</p>

<b>Стъпки на прилагане</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Пускане на обява</li> <li>- Подбор. Критериите за подбор изискваха жените да са в риск, но с мотивация и предприемачески дух;</li> <li>- Лични интервюта за проверка на горните критерии;</li> <li>- Обучение. Тридневните обучения включваха Основи на бизнеса (напр. изготвяне на бизнес план за стартиращ бизнес, кандидатстване за кредит и др.);</li> <li>- Кандидатстване за кредит. На жените беше предоставена възможност да кандидатстват за малки кредити с преференциална лихва (финансирани от "Ситибанк" и други спонсори).</li> </ul>
<b>Продължителност</b>	2003 - 2006
<b>Необходими ресурси</b>	Помещения за провеждане на обучението, лека кола, автобус, тетрадки.
<b>Показатели за мониторинг</b>	<p>Брой на курсовете за обучение – 30</p> <p>Брой на обучените жени - 720</p> <p>Брой на новоосновените фирми - 109</p>
<b>Въздействие</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Изградени отношения на доверие с обучаващите и с лекторите;</li> <li>- В течение на курса беше създаден дамски бизнес клуб, в рамките на който жените се срещат и обсъждат различни проблеми;</li> <li>- Тези жени не са повече в неравностойно положение – те вече имат собствен бизнес.</li> </ul>
<b>Ключови проблеми</b>	<p>Бюрата по труда невинаги бяха достатъчно услужливи.</p> <p>Понякога беше трудно всички поканени да дойдат навреме на обучението.</p>
<b>Поуки</b>	Как да се работи с хора, които имат нужда от специални грижи.
<b>Забележка:</b> Програмата продължи и след 2006 г., тъй като жените, започнали собствен бизнес, се нуждаеха от по-нататъшно бизнес - /финансово ориентирано обучение и подкрепа.	
<b>Описание на ползите от практиките по КСО свързани с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<p><b>Предимства за "Ситибанк":</b> изпълняване на мисията ѝ.</p> <p><b>Ползи за служителите:</b> формиране на чувство за принадлежност, придобиване на нови умения, социален живот.</p>	
<b>Очаквани резултати, свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b>	
Целите бяха да се увеличат възможностите на жените в риск и да им се даде възможност да създадат собствени фирми, да придобият знания и умения във връзка с предприемачеството, както и да се осигури финансиране за новосъздадените дружества.	

<b>Предизвикателството, свързано с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
След няколко години темите на обучението трябваше да бъдат променени, поради променените нужди на пазара на труда, а така също и на мястото и времето на провеждане на обучението.	
<b>Ключови въпроси за ефективна практика, свързана с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Самонаемане</b> на (понякога) трайно безработни;</li> <li>- <b>Отиване отвъд</b> осигуряването на трудова заетост посредством <b>овластяване</b> на жените да поемат съдбата в собствените си ръце и да работят нещо, в което са добри, докато <b>изкарват прехраната си</b>;</li> <li>- <b>Повишаване на квалификацията</b> и осигуряване на жените на базисни финансови познания, които да им позволят да ръководят собствения си бизнес.</li> </ul>	
<b>Закljučения и препоръки</b>	
<p>Практиката се оказва успешна, тъй като 109 от 720 жени започнаха собствен бизнес и спряха да бъдат зависими от други хора за прехраната на семейството. Сега си имат собствен клуб, където все още могат да се възползват от съвет в случай на трудности или нужда от подкрепа, както и да споделят опит от своя бизнес.</p> <p>При наличието на глобална криза жените в риск са първите, които загубват работните си места. В този контекст и на базата на успеха на 3-годишната програма, същият проект би могъл да се реализира отново с оглед смекчаване на последствията от световната криза.</p>	
<b>Допълнителна информация</b>	
<p>Подобряване качеството на живот на жени в риск;</p> <p>Укрепване на способностите на жени в риск;</p> <p>Подпомагане на жените в риск, които имат някакви умения (плетене, шиене и др.) да придобият достатъчни познания за основите на бизнеса, така че да могат да започнат свой малък бизнес.</p>	
<b>Източник на информация</b>	<p><a href="http://www.citigroup.com/citi/citizen/">http://www.citigroup.com/citi/citizen/</a></p> <p><a href="http://association.integra.bg/en/about/about.php">http://association.integra.bg/en/about/about.php</a></p> <p><a href="http://www.unglobalcompact.bg">http://www.unglobalcompact.bg</a></p> <p>Интервю с Галина Томова – асистент на директора на “Сити” за България, директор "Връзки с обществеността".</p> <p>Интервю с Десислава Чалъмова – Сдружение “Интегра-БДС”</p>
<b>Дата</b>	април 2009 г.

### 3.2.2 Румъния

#### Най-добри практики Румъния

#### Казус № 1

<b>Държава</b>	Румъния
<b>Град</b>	Констанца
<b>Име на фирмата</b>	Fantasy Mod SRL
<b>Вид на фирмата</b>	Частно дружество с ограничена отговорност
<b>Брой служители</b>	100
<b>Основна дейност</b>	
<p>Fantasy Mod е средно голяма текстилна фирма с основна дейност производство на дамска и детска конфекция. Фирмата доставя продукти, произведени от известни марки като Ескада, Кристиан Лакроа, Долче и Габана, Ню мен, Зара и др. Произвежда дрехи със собствена марка – “Цветята на Фентъзи”, продавани в собствените магазини на фирмата в Констанца и Мамаля.</p>	
<b>История</b>	
<p>Дружеството започва дейността си през 1994 г. с трима души персонал като в момента разполага с над 100 служители, повечето от които са жени. Вътрешно фирмената култура се основава на уважение на партньорите и служителите. Фирмата е постоянно ангажирана с изпълнението на няколко програми с въздействие върху общността в рамките на програмите за корпоративна социална отговорност.</p>	
<b>Описание на дейностите по КСО</b>	
<p>Според FANTASY MOD дадена фирма може да е успешна само ако функционира в здрава и просперираща общност. Ето защо, преди 6 години фирмата започва да си сътрудничи с различни местни актьори с цел подпомагане на по-необлагодетелстваните категории от местната общност (окръг Констанца).</p> <p>Дружеството стартира с инициатива за обучение и наемане на работа на млади хора без семейства (на възраст 16-18 г.) при навършване на възрастта за напускане на домовете за сираци.</p> <p>Впоследствие инициативата бива разширена, така че да включва по-възрастни трайно безработни хора (над 45 г.).</p>	
<b>Описание на практиката по КСО</b>	SC FANTASY MOD SRL обучи и даде квалификация на още младежи от местните домове за деца и на безработни над 45-годишна възраст като им помогна да си намерят работа.
<b>Ниво на интервенция</b>	Отдел по ЧР, отдел за обучение, местно ниво.

<b>Бъдещи ползватели на практиките по КСО</b>	Младежи (18 г.) от местни детски домове и безработни на възраст над 45 г.
<b>Адресиран проблем</b>	<p>В румънското законодателство съществуват празнини по отношение на положението на децата без семейства, които навършват 18 г. Докато са в детска възраст те получават помощ от държавните органи за живота и образованието си, в съответствие със Закона за закрила на детето. С навършване на 18-годишна възраст обаче, те автоматично се считат за възрастни и, следователно, моментално трябва да започнат да се самоиздържат. Някои местни власти и НПО им предлагат помощ по време на този преходен период, но обикновено участието на пазара на труда е трудно, а цената на живота (за наем, храна, по-нататъшно образование) е висока за ниско квалифицирани хора.</p> <p>Подобен проблем се появява след определена възраст за хора с по-ниска квалификация.</p>
<b>Цел на интервенцията</b>	<p>Привличане на хора от маргинализирани групи към пазара на труда.</p> <p><i>Младежи от домове за сираци</i></p> <p><i>Трайно безработни на възраст над 45 г.</i></p>
<b>Контекст</b>	Небалансиран трудов пазар, относително неподходяща квалификация, която се предлага по време на началното формално образование, недостиг на квалифицирана работна ръка.
<b>Стъпки на прилагане</b>	<p>Идентифициране на целевата група</p> <p>Подбор на лицата за квалификационните курсове</p> <p>Обучение и квалификация на избраните лица</p> <p>Намиране на работа за обучените лица</p>
<b>Продължителност</b>	Активна
<b>Необходими ресурси</b>	<p>Инициативата стартира преди 6 години. Необходимите ресурси бяха осигурени в началото от Fantasy Mod и от USAID, World Vision and World Learning.</p> <p>Обучението на по-възрастни хора отчасти се подкрепя от Закон 76 (чл.</p>
<b>Показатели за мониторинг</b>	<p>Брой на обучените хора от домовете за сираци</p> <p>Брой на обучените безработни над 45 г.</p>
<b>Въздействие</b>	<p>Обучение на хора от домове за сираци</p> <p><i>12 момичета от Център КРИСТИНА – Констанца</i></p> <p><i>12 момчета от Център ДЕЛФИНУЛ – Констанца</i></p> <p>Обучение на по-възрастни безработни хора (над 45 г.)</p> <p><i>13 жени / с квалификация за текстилни работници</i></p>

<b>Ключови проблеми</b>	Пазарът на труда не гарантира по естествен начин равни възможности, които да обхванат различията и да елиминират всички други дискриминационни критерии. При включването в пазара на труда на търсещо работа лице от маргинализирана група, следва да се вземат под внимание както настоящите служители, така и работодателите.
<b>Поуки</b>	Техническото обучение не е достатъчно, когато става дума за маргинализирани групи. Трябва да се обмисли възприемането на социален подход, тъй като тези хора се нуждаят от подкрепа, за да повишат на самочувствието и гордостта от работата си.
<b>Описание на ползите от практиките по КСО свързани с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<p><b>Ползи за фирмата:</b></p> <p>Наличие на повече квалифицирани и надеждни служители, посрещане на дефицита от квалифицирана работна ръка; развитие на лоялност към фирмата; повишаване на продуктивността и износа; подобряване на имиджа на отговорен работодател.</p> <p><b>Ползи за нови служители:</b></p> <p>Възможности за работа, подкрепа за оценката и устойчивата трудова заетост, повишаване на квалификацията.</p>	
<b>Очаквани резултати, свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b>	
Принос към подобряване на развитието на общността.	
<b>Предизвикателството, свързано с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
Намирането на квалифицирана и стабилна работна ръка не е лесна задача за един работодател, поради което трябва да се отдели подобаващо внимание на всички участници в процеса, с оглед постигане на желаното за фирмата ниво на успех.	
<b>Ключови въпроси за ефективна практика, свързана с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
Рискове: техническото обучение без осъзнаване на социалното въздействие не е достатъчно. Разходите следва да се разглеждат като дългосрочна инвестиция в развитието на човешките ресурси.	
<b>Заклучения и препоръки</b>	
Въздействие върху местната общност може да бъде постигнато само чрез създаването на партньорства между фирмите, местните власти и гражданското общество.	
<b>Източник на информация</b>	<a href="http://www.fantasymod.ro/responsabilitate_sociala.htm">http://www.fantasymod.ro/responsabilitate_sociala.htm</a>
<b>Дата</b>	януари 2009 г.

<b>Държава</b>	Румъния
<b>Град</b>	Пиатра Неамт
<b>Име на фирмата</b>	Trust Eurotherm (TET)
<b>Вид на фирмата</b>	Дружество с ограничена отговорност
<b>Брой служители</b>	95, от които 31 жени
<b>Основна дейност</b>	
TET е основана през 1993 г. с предмет на дейност предоставяне на решения за загряващи / охлаждащи системи. Извършваните процеси включват проектиране и доставка на оборудване в изпълнение на изискванията на клиентите. На корпоративни клиенти се предлагат допълнителни технически услуги (сервизно обслужване, обучение на продавачи и доставчици на услуги, логистични услуги).	
<b>История</b>	
Фирмата се развива в течение на 15-те години от дейността си като изгражда силна организационна култура, ориентирана към отчетността и отговорността пред служителите.	
<b>Описание на дейностите по КСО</b>	
<b>Описание на практиката по КСО</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Центрове за оценка на млади висшисти.</li> <li>2) Частни грантове за студенти със специализация по Оборудване за строителството.</li> </ol>
<b>Ниво на интервенция</b>	Отдел по ЧР
<b>Бъдещи ползватели на практиките по КСО</b>	Млади висшисти, които си търсят работа за първи път и студенти.
<b>Адресиран проблем</b>	<p>Липса на адекватна квалификация на младите висшисти, която да е адаптирана към конкретните изисквания за длъжностите</p> <p style="text-align: center;"><i>Недостиг на персонал</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Недостиг на умения</i></p>
<b>Цел на интервенцията</b>	<p>Наемане на млади висшисти с нужната квалификация.</p> <p>Създаване на видимост на местния трудов пазар и на връзка с потенциални хора, които търсят работа, за строителната индустрия.</p>



<b>Контекст</b>	Небалансиран трудов пазар, относително неподходяща квалификация, която се предлага по време на началното формално образование, недостиг на квалифицирана работна ръка.
<b>Стъпки на прилагане</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Създаване на ясни изисквания за длъжностите, съвместно с вътрешните заинтересовани страни, с цел извеждане на преден план на потребностите, конкретните знания и умения, необходими в края на университетското образование.</li> <li>2) Демонстриране на информираност за това колко потенциални служители разглеждат евентуалните работни места и работодатели.</li> <li>3) Организиране на местни центрове за оценка.</li> <li>4) Работа съвместно със съответните институции и доставчици на образование за подбор на потенциалните студенти, на които да се предоставят частни грантове.</li> </ol>
<b>Продължителност</b>	Продължава
<b>Необходими ресурси</b>	Инвестиции за грантове, разходи за местните центрове за оценка
<b>Показатели за мониторинг</b>	Брой на наетия персонал
<b>Въздействие</b>	6 оценени участника и 1 наето лице на възраст под 25 г. 3 оценени участника и 1 лице все още в процес на оценка
<b>Ключови проблеми</b>	Ниво на образование и очаквания на целевата група, липса на интерес.
<b>Поуки</b>	Проблеми при длъжностите с високо ниво на специализация.
<b>Описание на ползите от практиките по КСО свързани с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<p><b>Ползи за фирмата:</b></p> <p>Подобряване на имиджа на отговорен работодател, посрещане на дефицита от квалифицирана работна ръка; развиване на лоялност към фирмата; мотивирана и лоялна работна ръка.</p> <p><b>Ползи за нови служители:</b></p> <p>По-ясен процес на наемане на работа, оказване на помощ за оценката и устойчивата трудова заетост, повишаване на квалификацията.</p>	
<b>Очаквани резултати, свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b>	
По-адекватни очаквания от първата работа.	

<b>Предизвикателството, свързано с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
Обикновено лицето, което си търси работа, не е наясно със собствените си знания и умения, откъдето следва, че очакванията му не са балансирани с нуждите и изискванията на потенциалния работодател.	
<b>Ключови въпроси за ефективна практика, свързана с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
Идентифициране на потенциалните членове на целевата група. Осъществяване на връзка с тях.	
<b>Допълнителна информация</b>	
<a href="http://www.eurotherm.ro/ilinca.php">http://www.eurotherm.ro/ilinca.php</a>	
<b>Източник на информация</b>	Ралука Дабижа, Euro Therm SRL ( <a href="http://www.eurotherm.ro">www.eurotherm.ro</a> )
<b>Дата</b>	януари 2009 г.

<b>Държава</b>	Румъния
<b>Град</b>	Сибиу, Тимишоара, Арад, Сату Маре
<b>Име на фирмата</b>	<b>Continental Automotive Systems s.r.l.</b>
<b>Вид на фирмата</b>	Дружество с ограничена отговорност член на подразделението Automotive Systems на Continental AG
<b>Брой служители</b>	3 750 служители в пет предприятия, разположени в: Сибиу (Continental Automotive Systems SRL): 900 Тимишоара (Siemens VDO Automotive S.R.L, ContiTech и Continental Automotive Products SRL): 1900 Карей (Phoenix): 700 Арад (Thermopol SRL): 250 Яш (Siemens VDO Automotive S.R.L.) Среден брой на жените: 28% (от които 24% заети в изследователската и развойна дейност и 32% в производството) (Continental AG имаше около 150 000 служители в целия свят в 36 държави – през 2007 г.)
<b>Основна дейност</b>	
Континентал е един от водещите световни доставчици на автомобилни компоненти (електроника и мехатроника) – номер 2 в Европа и номер 5 в световен мащаб. В Румъния фирмата има повече фабрики в сферата на производството (производство на гуми за пътнически и лекотоварни камиони, гуми за търговски превозни средства, компоненти за интериора, шасита и тяхната безопасност, двигатели) и на развойната дейност (разработване на регулатори за приложения за корпуса, безопасността, двигателя и предавките, навигационни системи и групи инструменти за бъдещи леки коли и камиони).	
<b>История</b>	
Пазарът на труда е изправен пред трудни ситуации в световен мащаб. Ето защо Континентал е ориентирана към систематично инвестиране в развитието на персонала, особено на младите кадри, като започва с ниските нива на образование.	
<b>Описание на дейностите по КСО</b>	
Континентал предлага квалификация и възможности в един глобален пазар, насочени към бъдещето, за по-малко образованите потенциални служители.	
<b>Описание на практиката по КСО</b>	Континентал постоянно подобрява програмите си за обучение и развитие на човешките ресурси за различни целеви групи, особено що се отнася до програмата за въвеждане в длъжност за новите служители във фабриките, като им предоставя възможност да подпомогнат напредъка в кариерата си в Континентал с признати

	<p>квалификации, които са валидни и на външния трудов пазар.</p> <p>От 2003 г. насам Континентал прилага подхода, наречен "Интеграция на работното място", насочен към младежи с ограничени постижения в сферата на образованието. Целта на инициативата е да се въведат младите хора в света на работещите. Акцентът пада върху кандидати, които принципно имат потенциал за квалифицирано професионално обучение, но на които все още липсва задължителното образование за целите на обучението.</p> <p>В допълнение към това в корпорацията и в отделните ѝ бизнес подразделения се предлагат инициативи за развитие, програми за обучение и допълнителна квалификация за подпомагане на по-слабо квалифицираните служители.</p> <p>Ето защо Континентал предоставя на онези ниско квалифицирани служители, които демонстрират желание за учене през целия живот, възможността да разширят образованието си в обхвата на програмата за академично образование. В този контекст служителите могат да посещават внимателно разработени интензивни курсове и семинари за придобиване на по-голям експертен опит, както и да запишат магистърски програми в университета.</p> <p>В тази връзка Континентал основа Континенталния университет в Сибиу, Румъния, на 29 януари 2007 г. Споразумението за сътрудничество, сключено с Университета Лучан Блага в Сибиу откри и за двамата партньори широк набор от атрактивни възможности за специализирано обучение и продължаващо образование на академично ниво, както и продължаващо професионално развитие на вътрешно ниво. Това гарантира, че студентите имат еднаква полза от проекта както и 650-те местни служители на Континентал. С този проект към момента фирмата продължава инициативата си за създаването на "образователни мостове" и в Източна Европа като следва основаването на "Континентални университети" в САЩ и Азия.</p> <p>Създаването на "образователни мостове" между академичната общност и самата компания е стратегическа цел на управляващите човешките ресурси в Континентал. Вторият румънски кампус ще бъде открит в Тимишоара.</p>
<p><b>Ниво на интервенция</b></p>	<p>Местно и международно.</p>
<p><b>Бъдещи ползватели на практиките по КСО</b></p>	<p>Млади служители и потенциални служители с по-ниско ниво на образование и квалификация.</p>
<p><b>Адресиран проблем</b></p>	<p>Континентал има нужда от конкурентни разходи за труд в международен план, както и от гъвкавост по отношение на работната ръка, за да може да отговори на съществуващите пазарни изисквания. Ето защо фирмата се нуждае от висока квалификация за своите служители на пълен и почасов работен ден, включително от конкретни местни подходи за справяне с различията и за осигуряване на равни възможности.</p>

<b>Цел на интервенцията</b>	Най-големите предизвикателства пред отдела за ЧР са наемането на подходящо квалифицирани служители за нарастващия брой на фабриките на Континентал по света, както и увеличаване броя на жените с длъжности на специалисти и сред управляващия персонал.
<b>Контекст</b>	Континентал прилага конкретни политики в областта на човешките ресурси, в т.ч. по отношение на работно време, съобразено с възрастта на служителя, работа през целия живот, подпомагане за индивидуална пенсия, насърчаване на здравето, предоставяне на индивидуални консултации и подкрепа на ранен етап, участие в постигането на успех, удължаване на работното време, гъвкаво работно време, ефективност на работното време, осигуряване на секторите с ниски надници, договор за квалификация, договор за обучение, организиране на труда, участие и мобилност, комуникация и информация.
<b>Стъпки на прилагане</b>	<p>С цел младите неквалифицирани служители да бъдат адаптирани, се прилага инициативата “Интеграция на работното място”, насочена първо към пълно интегриране в рамките на една година в различни области на работа във фирмата, както и на работа в определена работна група под надзора на ментор. Освен придобиването на технически умения, участниците в програмата се запознават и със социалната структура на длъжността в бизнес ежедневието, като постепенно започват да поемат отговорност. По този начин имат възможност още повече да развият и докажат готовността си за обучение и работа.</p> <p>Началните програми включват две стъпки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pro-MOTION – за задържане на талантливите стажанти в компанията.</li> <li>- Професионално обучение – класически търговски професии и професии за техническо обучение и двойни програми за търговски и технически науки със степен бакалавър.</li> </ul> <p>В допълнение, младите служители се възползват и от други инициативи: летни практически стажове, подпомагане за работа по дипломни проекти и достъп до магистърски програми, частна програма за стипендии.</p>
<b>Продължителност</b>	Продължава
<b>Необходими ресурси</b>	Вътрешни ресурси
<b>Показатели за мониторинг</b>	<p>Континентал използва “BASICS live” – световно проучване на всички служители, съдържащо 37 стандартни въпроса, насочени към служители във фирми (като всяко подразделение или фабрика прибавя допълнителни въпроси, ако е необходимо). Наред с други неща, проучването служи за оценка на общото удовлетворение, качеството на управлението и нагласите на служителите в Континентал.</p> <p>Участието в проучването е доброволно. По време на провеждането му са гарантирани поверителността и анонимността.</p> <p>“BASICS live” беше въведено за първи път през 2006 г. в резултат на</p>

	пилотен проект от 2004 г. В момента е обща практика проучването да се провежда на всеки 3 години, като началото беше през 2008 г. През 2006 г. в него се включиха 80% от служителите. В продължението му бяха формулирани и успешно приложени 6 400 мерки за подобрене. През 2008 г. "BASICS live" се проведе през месеците август и септември. Тогава въпросниците на 28 езика бяха разпратени на близо 150 000 служители.
<b>Въздействие</b>	Първият подобен проект успешно въведе 36 млади хора в професионалното обучение и професионалния свят в Германия през 2006 г. Проектът "Интеграция на работното място" вече е неразделна част от политиката по човешки ресурси на Континентал.
<b>Ключови проблеми</b>	На местно ниво трябва да се обучи и развива специализиран персонал като се използват световния опит и налични средства.
<b>Поуки</b>	Използване на нововъведения в РЧР и последващото им разпространение до всички местни подразделения.
<b>Описание на ползите от практиките по КСО свързани с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
<p><b>Ползи за фирмата:</b>  Достъп до местния трудов пазар, дори и ако потенциалните служители са ниско квалифицирани.  Подобряване на имиджа на отговорен работодател.</p> <p><b>Предимства за новите служители:</b>  Повече умения и възможности за включване и развитие на пазара на труда.</p>	
<b>Очаквани резултати, свързани с привличането на маргинализираните групи на пазара на труда</b>	
Достъп до местния трудов пазар, дори и ако потенциалните служители на него са ниско квалифицирани в сравнение с реалните нужди на доставчиците на работодателя (в областите електроника и механика).	
<b>Предизвикателството, свързано с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
Достъпност на нужните човешки ресурси.	
<b>Ключови въпроси за ефективна практика, свързана с привличането на маргинализирани групи на пазара на труда</b>	
Създаване на система за подпомагане на усъвършенстването на уменията на работната ръка.	
<b>Източник на информация</b>	<a href="http://www.conti-online.com">http://www.conti-online.com</a>
<b>Дата</b>	януари 2009 г.

## 4 Заключение

Прегледът на подобрите най-добри практики в сферата на корпоративната социална отговорност с оглед интегриране на пазара на труда на маргинализираните кадри извежда на преден план следните изводи:

1. Държавата – примерите с Дания и Швеция показват, че държавата може да играе активна (дори и когато е подкрепяща) роля в създаването на отворен трудов пазар като по този начин подпомага усилията на фирмите да прилагат принципите на КСО в стратегиите си за развитие и ежедневна работа. Очевидно е, че опитът на скандинавските държави може да бъде по-задълбочено изследван, анализиран и модифициран според конкретния случай.
2. Социалните партньори и други публични организации с нестопанска цел – примерите от Ирландия и Великобритания сочат, че тези страни могат да дадат своя принос посредством различни проекти и кампании с фокус върху солидарността, справедливостта и равенството.
3. Мултинационалните компании – притискани от пазара и потребителски ориентирани лобистки организации, те са един от основните двигатели за разпространението на понятието КСО в държави с слаби правоприлагащи органи и липса на натиск от страна на местното гражданско общество.
4. Местни големи, средни и малки предприятия – това са очакваните ползватели на примерите за най-добри практики в световен мащаб. Големите фирми очевидно разполагат с необходимите ресурси – човешки и финансови – за да стартират прилагането на дадена добра практика, да лобират на национално ниво за насърчаването и подпомагането на корпоративната социална отговорност в съответната държава. Малките и средни предприятия гарантират ефективността и устойчивостта на отговорното производство.

Балкански институт по труда и  
социалната политика  
бул. Цариградско шосе, бл.22, вход В  
София 1113, България  
тел.: +359-2-971-2558, факс: +359-2-870-9661,  
e-mail: [institute@bilsp.org](mailto:institute@bilsp.org),  
web-site: [www.bilsp.org](http://www.bilsp.org)

---

“AUR” - National Association of  
Human Resources Specialists  
(A.N.S.R.U.)  
17-19, Nicolae Balcescu ave.,  
1st floor, room 115, district 1,  
Bucharest, Romania  
Tel/Fax: +40213133883  
E-mail: [org.aur@gmail.com](mailto:org.aur@gmail.com)  
[www.resurseumane-aur.ro](http://www.resurseumane-aur.ro)



