

„Преглед на добри практики на општествена одговорност на претпријатијата за справување со маргините на пазарот на трудот во Југоисточна Европа (ЕУ-ООП-ЈИЕ)“.



Оваа публикација е поддржана од Програмата на Европската Заедница за вработување и социјална солидарност (2007-2013) управувана од Генералниот Директорат на Европската Комисија за вработување, социјални работи и еднакви можности. Програмата беше основана за финансиска поддршка за имплементација на целите на Европската Унија од областа на вработувањето и социјални прашања, според социјалната Агенда, придонесувајќи кон исполнување на целите на Лисабонската Стратегија.

Седумгодишната програма ги таргетира сите заинтересирани страни, кои можат да помогнат во споделувањето на развојот на соодветна социјална регулатива и политики за соодветно и ефективно вработување, во ЕУ-27, ЕФТА-ЕЕА и земјите кандидати и земјите со предкандидатски статус за влез во ЕУ.

Мисијата на ПРОГРЕС е да се зајакне придонесот на ЕУ во поддршката на посветеноста и напорите на земјите -членки на ЕУ да креираат повеќе и подобри работни места како и да изградат покохезивно општество.

Заради постигнување на горенаведениот ефектот, ПРОГРЕС ќе биде инструмент за:

- Обезбедување анализа и совети за политичките области на ПРОГРЕС
- Мониторинг и известување за имплементацијата на легислативата и политиките на ЕУ во политичките области на ПРОГРЕС
- Промоција на трансфер на политиката, учење и поддршка на целите и приоритетите помеѓу земјите – членки на ЕУ и
- Пренесување на гледиштата на заинтересираните страни на глобално ниво

За повеќе информации види:

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html



Информациите содржани во оваа публикација не ги рефлектира гледиштата или мислењата на Европската Комисија.



„Преглед на добри практики на општествена одговорност на претпријатијата за справување со маргините на пазарот на трудот во Југоисточна Европа (ЕУ-ООП-ЈИЕ)“.

Sofia - Bucharest
2009

Содржина

1	Вовед.....	3
2	Студии на случаи на држави.....	4
2.1	Данска.....	4
2.2	Шведска.....	17
3	Студии на случаи на компании.....	25
3.1	Стари земји членки	25
3.1.1	Франција	25
3.1.2	Ирска	63
3.1.3	Обединето Кралство	86
3.2	Нови земји членки.....	112
3.2.1	Бугарија.....	112
3.2.2	Романија	123
4	Заклучок.....	133

Кратенки

ООК	Општествена одговорност на компаниите
ЕУ	Европска Унија
ООН	Организација на Обединети Нации
ОЦЦ	Наша заедничка вредност
П&П	Луѓе и профит
МСП	Мали и средни претпријатија
ЗГи	Здруженија на граѓани

1 Вовед

Овој преглед на добри практики на општествена одговорност на компаниите, за справување со маргините на пазарите на трудот во Југоисточна Европа, подготвен е во рамките на проектот: „Ефективно користење на праксата на општествена одговорност на компаниите (ООК) за справување со маргините на пазарите на трудот во Југоисточна Европа“ (ЕУ-ООК), финансиран од програмата на заедницата за вработување и социјална солидарност – ПРОГРЕС, повик за проекти, издаден во рамките на имплементацијата на годишниот план за работа за 2008 година.

Конкурентноста и притисокот врз компаниите да го зголемат профитот, да го намалат процесот на производство, да ја донесат модата на пазарот што е можно побрзо, како и да го подобрат квалитетот, често имаат негативни ефекти врз работниците особено врз ранливите групи, заедниците и животната средина. Барањата денес, се компаниите да имаат поголема општествена одговорност.

Преку усвојување на солидни корпоративни социјално одговорни политики и програми, како дел од својата мисија, а не само како идеја или како резултат на реакција на критиките, многу водечки компании во Европската Унија, создаваат пат за други индустрии и земји.

За многу компании, ООК стана многу повеќе отколку само развојни иницијативи во главните седишта насочени на филантропија и медиумска презентација. Зголемувањето на софистицираните операции, растечките очекувања на општествена одговорност помеѓу работниците, потрошувачите и бизнис лидерите, силниот владин фокус на прашања, како што се пристојна работа, интегриран пазар на трудот, животна средина и поголема глобална свест за „одржливоста“ доведе до поголем стимул и можност за одржлива ООК движење во компаниите и проширување на влијанието во заедницата.

Компаниите, од старите земји членки на ЕУ, покажуваат доследност во примената на социјалните стандарди и стандардите за животна средина, одошто компаниите од новите земји членки. Тие исто така се соочуваат и со непопустлива заедница и владин надзор на нивните работни услови и заштитата на животната средина. Се очекува од новите компании како што влегуваат на заедничкиот пазар, така да допринесуваат за јавното добро и општествената одговорност.

Со претставување на социјалните стандарди во производството и услугите, расте и интересот за ООК во југоисточна Европа, особено во Бугарија и Романија. И покрај овие факти, компаниите сеуште заостануваат. Само неколку од нив се општествено мотивирани инвеститори, кои се грижат за ризичните групи, работните услови, животната средина итн. Од особено значење е да се запознаат аспектите на успешните ООК, клучните чекори на имплементација, празнините на ООК, односите на моќ и обезбедувањето на одговорност.

Овој Преглед на добри практики на ООК има за цел да презентира идеи како да се имплементираат принципите на сеопфатниот пазар на трудот. Добрите примери постојат за да ги привлечат невработените лица кои се наоѓаат на маргините на работна сила - млади лица без искуство, работници пред пензија, лица со посебни потреби, малцинства со ниско образование и без квалификација, жени по завршување на мајчинство итн. во процесот на вработување.

Добрите практики се подготвени од страна на г-н Пол-Ерик Скарби од Данска и Шведска, г-н Стирлинг Смит од Ирска и Обединетото Кралство на Велика Британија и Северна Ирска, г-ѓа Кристина Мусат од Франција и Романија и г-ѓа Златка Господинова од Бугарија. Финалната селекција на добри практики вклучени во овој преглед е направена од страна на д-р Димитар Матов, проектен менаџер.

2 Студии на случаи на држави

2.1 Данска

Разбирањето на ООК во Данска еволуираше преку истакнатата промоција на „сеопфатен пазар на трудот“ во рамките на „меѓународниот пристап кон ООК“ и „стратешкиот ООК“ концепти во владината Стратегија за промоција на ООК поднесена во мај 2008 година.

Согласно Стратегијата, данската влада го напушти предходниот силен фокус на „сеопфатен пазар на трудот“. Според Владата, корпорациите имаат обезбедено најдобри услови за привлекување и поддршка на работна сила преку фокусирање на „сеопфатен пазар на трудот“. За 15 години „сеопфатниот пазар на трудот“ се промовираше преку широк спектар на иницијативи како што се промоција на систем на менторство за нововработени лица од маргинализираните групи и државни субвенции за платите за лицата со посебни потреби, лица со намалена работоспособност и малцинства.

Со Стратегијата, данската влада го усвои концептот „меѓународен пристап кон ООК“. Владата потенцираше дека ќе се пристапи кон ООК според рамка обезбедена од Глобалниот Договор на ООН (Глобален Договор на ООН - ГДООН), почитувајќи го воедно и предложениот „пристап базиран на принцип“ исто така од Договорот на ООН.

Политиката на ООК на Данска потекнува многу поодамна во однос на другите земји членки на ЕУ. Прегледот на Комисијата за ООК за национална споредба на политиките на ООК ја потенцира Данска како една од ретките држави на ЕУ, која има креирано иницијативи за ООК уште пред да се поддржи ова прашање, објавено преку Европскиот Манифест од 1995 (Европска Комисија, 2003-2:51).

Интересно е да се истражи дали ЕУ иницијативите влијаеле врз развојот на данските политики на ООК имајќи го во предвид фактот дека политиките на ООК на Данска потекнуваат уште пред првата ООК иницијатива преку Зелената Книга на ЕУ во 2001. Понатаму, 14 годишното искуство на политиките на ООК на Данска е соодветен случај од кој може да се види како се менувала политиката со текот на времето.

Примарно, две набљудувања водат до селекција на „Наша заедничка загриженост-ОЦЦ“ (Our Common Concern -ОСС) и „Луѓе & Профит-П&П“ (People&Profit – P&P), како најзастапени иницијативи на ООК превземени од данските министерства.

Како прво, данските донесувачи на одлуки ги имаат дефинирано ОЦЦ и П&П како политика на ООК на Данска во контекст на Европскиот Преглед како и во разгледувањето на ООК од страна на Европската Комисија.

Понатаму, ОЦЦ подржана од Министерството за социјални работи во 1994 година беше првата политика која директно се однесуваше на обврските на компаниите и бараше вклучување на приватниот сектор во донесувањето на одлуки. Политиката има долга историја, и П&П може да се земе како најблиско проширување на ООК кампањата. Наспроти поддршката на различните министерства, можат да се најдат важни поврзувања помеѓу двете кампањи. На пример, и

двете кампањи покажуваат заедничка посветеност на мерките за ООК на пазарот на трудот, и ја делат заедничката поврзаност со *Националните Авторитети на пазарот на трудот*.

Трите министерства, МСА (Министерство за социјални работи), МЕ (Министерство за вработување) и МБЕА (Министерство за бизнис и економски работи), имаат улога на координатори и промотори на различни политики на ООК. ЛО, ДА и ДИ се важни актери, затоа што ООК е политичка област, која ги придобива и бизнис секторот и социјалните интереси кои ги претставуваат овие страни. ЛО или Конфедерацијата на Дански Синдикати која ги претставува вработените, традиционално има политики за фаворизирање на ООК комбинирајќи ги минималните законски барања со колективните договори. ДА или Конфедерацијата на Дански Работодавачи, ја потенцира потребата за доброволно прифаќање на ООК, базирано на колективните договори во отсуство на државна интервенција, додека пак ДИ или Конфедерацијата на дански индустрии традиционално има доверба во пазарните сили и доброволноста.

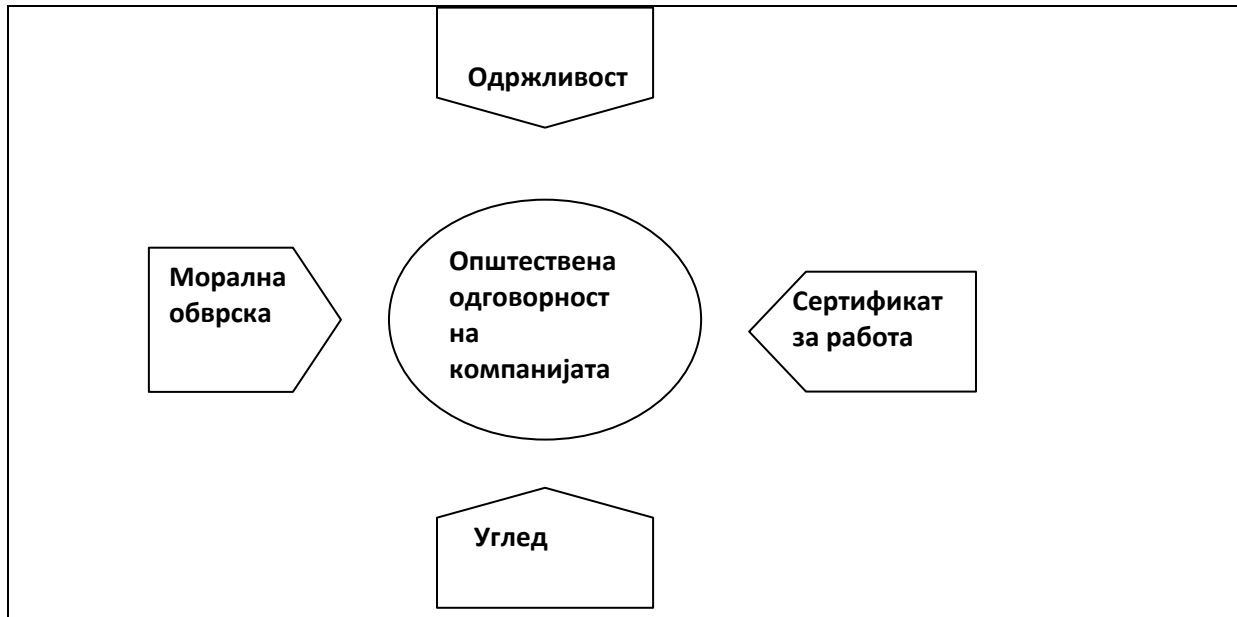
Политика на ООК во Данска и ЕУ во периодот помеѓу 1994- 2008

Ниво	Општа политичка цел	Примарна политичка цел	Економска ранливост	Доминантни политички интереси	Политика на институциите	Поддржувачи
Европски Манифест 1995-2001	Зголемување на социјалната вклученост	Обезбедување на интеграција на пазарот на трудот ·Поддршка на креирање на работна сила ·Подобрување на образовните можности ·Подобрување на солидарноста ·Превенција на ексклузијата ·Избегнување на несоодветни отпуштања	Невработеноста и социјалната исклученост води до високи општествени трошоци, кои ги плаќаат компаниите и јавниот сектор	Бизнис ориентирани: препораки до компаниите	Партнерство помеѓу јавниот и приватниот сектор на сите нивоа	Одделение за вработување, социјални работи и еднакви можности
Данска ООК (BCA) Политика 1994-2007	·Зголемена социјална вклученост ·Обезбедена адекватна понуда на работна сила	Обезбедување интеграција на пазарот на трудот преку: · Задржување на работниците · Превенција · Интеграција	·Невработеноста и социјалната исклученост води до силни лични, општествени и трошоци во јавниот сектор ·Ниска невработеност ·Потреба од одредби за адекватна понуда на работна сила	Владино ориентирани: BCA се однесува на социјалните и економски права на целните групи	Институцио-нализирано партнерство помеѓу владата, компанијата и целната група	·Министерство за социјални работи ·Министерство за вработување
Стратегија на ЕУ 2001-2007	Обезбедување на конкурентност и одржлив економски раст	·Зголемено познавање на ООК ·Размена на искуство ·Промоција на менаџерски вештини ·Поттикнување на ООК меѓу МСП ·Промена на пракси ·Имплементација на ООК во политиките на ЕУ	Новите глобални предизвици го прават ООК особено битен параметар за конкурентноста, а со тоа и за економскиот и одржлив раст.	Бизнис ориентирани: Компаниите, а особено МСП се централни целни групи	· Пристап базиран на заинтереси-рани страни во формулација на политиката · Поддршка на партнерствата	Одделение за вработување, социјални работи и еднакви можности
Данска R&P 2006-2007	Обезбедување конкурентност помеѓу компаниите и идниот раст	Подобрување на конкурентноста на МСП преку: · истражување · обука · дисеминација	Новите глобални предизвици го прават ООК особено битен параметар за конкурентноста на компанијата а со тоа и за економскиот и одржлив раст.	Бизнис ориентирани: МСП се примарна целна група	·Вклучување на заинтереси-рани страни преку посебни групи ·Одржливи партнерства	Министерство за економија и бизнис

BCA (virksomhedens sociale ansvar) значи ООК на дански јазик

R&P = Луѓе & Профит (П&П) е данска кампања и алатка за ООК

Држава	Данска
Град	Бјерингбро регион, северен Јутланд
Име на компанија	Грундфос А/С (Grundfos A/S)
Вид на компанија	Акционерско Друштво
Број на вработени	Приближно 18.000 вработени во 45 земји; Приближно 5.000 работат во Данска
Главна активност	
Индустриско производство на различни видови на пумпи и системи за пумпи	
Позадина	
<p>Грундфос е основан од Пол ду Јенсен во 1945 година.</p> <p>Грундфос е данска компанија со ограноци во 45 држави. Акционерско друштво сопственост на фондацијата Пол ду Јенсен (околу 86%), вработени (околу 2%), остатокот (12%) сопственост на фамилијата на основачот.</p> <p>Данскиот дел на компанијата вработува приближно 5.000 вработени од сите нивоа на образование. Главниот дел на вработени се состои од едуцирани металски работници или работници без образование, но со високо ниво на специјализираност добиена во еден од петте центри за обука.</p> <p>Четири главни аргументи</p> <ul style="list-style-type: none"> •Морална обврска Вредности и политики, бизнис етика... •Одржливост Социјална, економска, животна средина... •Сертификат за работа Правни работи, регулативи, одобренија... •Углед Јавен имиџ, видлива одговорност... 	



Опис на ООК активности:

Компанијата има оддел за ООК. Структурата на одделот се состои од 4 главни компоненти: социјални активности, задржување, интеграција/проекти и производство.

Опис на ООК пракса

Карактеристичен процес на пристапот за човечки ресурси на ООК:

1. Превенција:

- Создавање добри работни услови
- Политика за човечки ресурси (привлекување, зачувување на вработените, развој, повторно вработување)
- Континуирани обуки и развој на вработените.

2. Зачувување на вработените:

- Активна поддршка на болните или повредени вработени
- Дијалог со/следење на болеста кај секој вработен
- Месечни средби со болните вработени
- Истражување на способностите
- Сениор политика/политика на зачувување на вработените

3. Интеграција

Создавање на работни можности или интеграциски програми за:

- Долгорочно невработените
- Млади лица со социјални проблеми
- Приматели на социјална помош
- Бегалци и имигранти со јазични бариери
- Развој на програма за вработени лица - странци со потенцијално криминално досие

4. Вклучување

- Формален договор со јавните авторитети
- Поддршка на активностите на локално ниво
- Учество во мрежи и комитети

	<ul style="list-style-type: none"> - Отвореност за посети - Заштита на животната средина <p>Првите две точки се веќе вклучени.</p>
Ниво на интервенција	<p>Ниво на компанија во Данска.</p> <p>Филозофија на компанијата е дека: „Одговорностите на компанијата за општеството треба да достигнуваат многу повеќе отколку она што е утврдено само со законите и плаќањето такси“.</p> <p>Еден човек не може да достигне сам се’, туку постојат граници, кои можат да се достигнат кога заедно работи цела една група на луѓе“.</p>
Проблем на кој се однесува	<p>ООК е интегриран дел на вредностите и стратегијата на компанијата.</p> <p>Програмата за интеграција на маргинализираните групи е еден од највисоките приоритети на компанијата.</p> <p>Понатаму компанија има и други приоритетни програми.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Заштитни работилници • Фокус на болните вработени и опција за постепено враќање по боледувањето
Намера на интервенцијата	<p>Соработка со авторитетите, ЗГи, едукативни и социјални институции во развојот на методи за интеграција или ре-интеграција на маргинализираните групи од заедницата.</p>
Чекори на имплементација	<p>1. Посета:</p> <p>Фокус на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Селекцијата - Личен ментор - Акционен план - Стартно ниво <p>2. Проценка на компетентноста</p> <p>Фокус на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Работата - Нормите - Однесувањето - Социјална способност <p>3. Надградување</p> <p>Фокус на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Знаењето - Познавање на јазици - Посетени обуки - Училиште <p>4. Завршување на работата</p>

Индикатори за мониторинг	Интеграција на приближно 75% од учесниците.
Влијание	- Официјално назначен како добар пример на ООК од страна на данското Министерство за вработување
Забелешки:	
Целни групи	Резултати
<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 200px; margin-bottom: 10px;">Напуштени млади лица</div> <div style="margin: 0 10px;">→</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 200px;">1) Помош и подобрување на социјалните и професионални вештини</div> </div> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 200px; margin-bottom: 10px;">Корисници на социјална помош</div> <div style="margin: 0 10px;">→</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 200px;">2) Кратко воведување во работата и обука</div> </div> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 200px; margin-bottom: 10px;">Лица со посебни потреби</div> <div style="margin: 0 10px;">→</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 200px;">3) Приправнички стаж</div> </div> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 200px; margin-bottom: 10px;">Млади лица – малолетници деликвенти</div> <div style="margin: 0 10px;">→</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 200px;">4) Државни субвенции за работно место</div> </div> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 200px; margin-bottom: 10px;">Бегалци и имигранти</div> <div style="margin: 0 10px;">→</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 200px;"></div> </div>	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; margin-bottom: 10px;">Вработени во секојдневното производство</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; margin-bottom: 10px;">Понудена пракса</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; margin-bottom: 10px;">Вработени под посебни услови</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; margin-bottom: 10px;">Вработени во друга компанија</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px;">Други активности</div> </div>
Опис на бенефициите од постоењето на ООК пракса во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
<p>Вработените се луѓе - човечки суштества - со идеи, чувство на посветеност, потреби, желби, чувство на одговорност, вештини и квалификации, и понекогаш проблеми. Вработените не се само ресурс како што се машините, зградите и капиталот, напротив, врз основа на комплексноста, човечкото суштество има многу потенцијали.</p> <p>Секое човечко суштество е одговорно за својот сопствен живот но и за заедницата и односите, во кои учествува.</p> <p>Денешен фокус:</p> <p>Соработка со авторитетите, ЗГи, образовни и социјални институции во развивање на методи за интергација и ре-интергација на маргинализираните групи од локалната заедница.</p>	
Очекуван производ (и) во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
<p>Интегрирани приближно 75% од учесниците.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Горди вработени - Силен бренд на работодавачот 	

Предизвик во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот

Грундфос сака да создаде компанија со ентузијазам и работна атмосфера со отворен ум карактеризирано со длабоко почитување на разликите помеѓу секој вработен поединец. Компанијата ја манифестира општествената одговорност, преку конкретни иницијативи во групната работа на индивидуални компаниски единици, преку едноставна одлука да вработува под флексибилни услови, лица со намалена работна способност, поради физички, ментални или социјални причини.

Клучни точки за ефективна пракса во однос на привлекување на маргинализираните групи на пазарот на трудот

Работи:

Да осигура добри партнерства и соработка внатре во компанијата но и надворешно
Да постави посветена организација на контакт лица
Време и експертиза за воведни појаснувања и обуки
Продолжува со менторството и кога вработените се преместуваат во секојдневната работа,
Да осигура дополнително образование и обука

Не работи:

Да интегрира немотивирани лица
Не ги заборава синдикатите
Не заборава да го ревидира процесот
Не заборава да постави индивидуални цели
Не заборава да вклучи како внатрешни така и надворешни партнери на средбите за проценка на резултатите
Не заборава да биде тивка, но постојана
Не се плаши да превземе акција ако лицето западне во неволја

Дополнителни информации

Развој на ООК

1945: Грундфос е основано од Пол Ду Јенсен. Секоја година од самиот почеток на компанијата, Грундфос организира екскурзии и Божиќни прослави со поклони.

1968: Грундфос отвори прва флексибилна работилница, која е прва во Данска надвор од јавниот сектор.

1974: Отвори хоби фарма.

1977: Изгради постојан хоби центар.

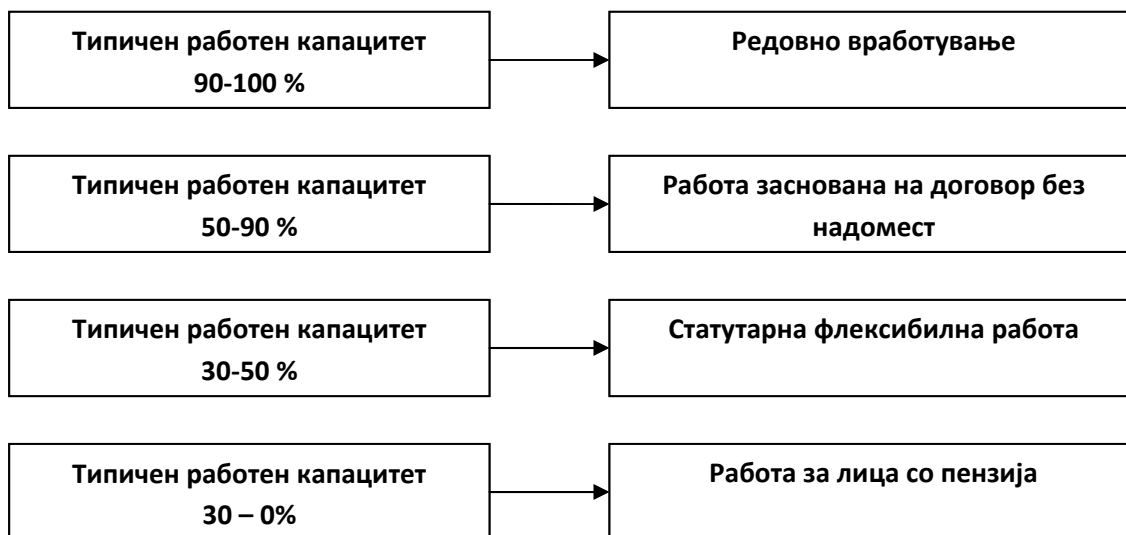
1986: Структурирана и систематска обука за сите вработени.

1989: Прв ОЛ на Грундфос. Од тогаш се организира секоја четврта година.

1992: Отворена втора флексибилна работилница (Исток 1).

1996: Отворена трета флексибилна работилница (Север 2).

- 1996: Систематско следење на состојбата на вработените со подолго боледување.
- 1996: Почетна проценка на способноста за работа како кај внатрешната така и кај надворешната.
- 1998: Грундфос учествува во основањето на мрежата централен Јутленд.
- 1998: Почеток на проект за обука за работа за млади лица. Намерата на проектот е да се интегрираат социјално загрозените млади лица на работно место.
- 1999: Отворена четврта флексибилна работилница (Кит Пак).
- 2000: Отворена петта флексибилна работилница. (Алеструп).
- 2000: Сертификат за заштита на животната средина според ОХСАС 18001.
- 2000: Награда за образование ДИ.
- 2001: Сертификат на ООК на Грундфос' според социјалниот индекс.
- 2001: Отварање на Академијата Пол Ду Јенсен.
- 2002: Формализиран интеграциски проект. Вклучен е дански учител за јазици.
- 2004: Специјална обука за неформална обука со оправдани потреби и рамка (различност во обуката за приправници).
- 2005: Интеграција на примателите на кеш бенефиции на пазарот на трудот.
- 2006: Интеграција на лица со криминални досиеја.



Извор на информации	www.grundfos.com
Датум	Април 2009



Држава	Данска
Град	Копенхаген
Име на компанија	НОВО Нордиск А/С (NOVO Nordisk A/S)
Вид на компанија	Акционерско друштво
Број на вработени	Повеќе од 27.068 вработени (Декември 2008). 49.6% се жени, 50.4% мажи
Главна дејност	
Медицинско истражување и развој, производство и продажба	
Позадина	
<p>Меѓународни производствени објекти во шест држави. Подрачни единици или канцеларии во 81 држава.</p> <p>Приближно 48% од вработените се концентрирани во Данска (13.050) и 52% во останатите делови на светот (Северна Америка: 3.727, Јапонија и Океанија: 1.033, меѓународни операции: 5.587, Европа: 3.671).</p> <p>17% во истражување и развој; 30% во производство и администрација на производството; 34% во меѓународна продажба и маркетинг; 19% во администрација.</p>	
Опис на ООК активности	
Опис на ООК пракса	<p>Разновидност</p> <p>Во првата фаза, фокусот е ставен на родот и различната национална припадност на членовите на менаџерските тимови. Имајќи ја во предвид петгодишната перспектива, аспирацијата е дека сениорските тимови треба да бидат различни во однос на родот и националната припадност. Моментално, 12 од 28 сениор менаџерските тимови вклучуваат мажи и жени со локално и не-локално потекло. Превземени се бројни акции за приближување на тимовите кон целта на компанијата.</p> <p>Обука</p> <p>Обука за различноста и културната инклузија е понудена на сите вработени и е интегрален дел на лидерските програми за менаџери, потпретседатели и млади таленти за градење на лидерски вештини и</p>

	<p>општи ставови.</p> <p><u>Еднаквост</u></p> <p>Се нуди менторство и мрежни иницијативи за поддршка вклучувајќи и мрежи на странци и е поставен систем на „семеен пријател“. Мрежата на жени „Жените во НОВО Нордиск-ВИНН“ (Women in NOVO Nordisk - WINN) е реплицирана во другите региони за поддршка на професионалниот развој на жените во компанијата.</p>
Ниво на интервенција	Сите нивоа на компанијата особено менаџерското ниво
Очекувани корисници на ООК праксата	Жени
Проблем на кој се однесува	Жени во управувањето
Цел на интервенција	<p>За да се осигура дека стратегијата за различност на НОВО Нордиск е релевантна за бизнисот и ги застапува потребите на маргинализираните групи, важно е истите да се вклучат во конструктивен дијалог и градење на мрежи со различни заинтересирани страни. Внатрешни заинтересирани страни се вработените од различни групи, области на делување, нивоа и работни места. Надворешни заинтересирани страни се потрошувачите, конкурентите, ЗГи и различни групи од заедницата. Во 2008 НОВО Нордиск го прошири кругот на заинтересирани страни со:</p> <p>Учество во лабораторијата „Вклучување на различностите“ организирана од Европска Алијанса за општествена одговорност во име на Европска Комисија;</p> <p>Учество во „Лабораторија за различност и иновации“ во соработка со дански компании иницирано од данскиот Институт за човекови права;</p> <p>Вклучување и учество во различни организации од Европа и светот, вклучувајќи го и данскиот Институт за човекови права, ООК Европа, Миндшифт, Каталист и други;</p> <p>Вклучувањето на заинтересирани страни ќе продолжи да биде приоритет во 2009 година бидејќи имаат изградено блиски релации со својот бизнис насекаде низ светот.</p>
Контекст	<p>Различноста е важен дел на талентот и развојот на лидерството за да се осигура дека идните лидери го рефлектираат глобалниот свет во кој НОВО Нордиск работи.</p> <p>За да обезбеди еднаквост во организациската поставеност и да ги минимизира субјективните рангирања, се бараат објективни мерки за менаџерско управување.</p>

	<p>За да привлече талентирани лица во организацијата од сите страни на светот, НОВО Нордиск мора да бара ресурси за таленти, откриени и оние што треба да се откријат.</p> <p>За да осигура вклучување на работното место и максимизирање на секој потенцијал на вработениот и придонес за организацијата, НОВО Нордиск мора да ја цени, почитува и ги користи сите разлики.</p> <p>За да обезбеди организациска ефективност, различноста мора да биде дизајнирана и водена од организацијата, помагајќи да се изгради културна конкурентност и вкрстено функционално зајакнување.</p> <p>Различноста може да помогне во постигнување на успех и затоа бара помош од експерти за човечки ресурси во сите области на животниот циклус, кои ќе помогнат луѓето да ги достигнат своите цели и да изградат избор на работа насекаде низ светот.</p>
<p>Индикатори за мониторинг</p>	<p>Вкупна работна сила според вид на работа, договор и регион.</p> <p>Вкупен број и стапка на обрт на вработени според старост, род и регион.</p> <p>Бенефиции обезбедени за вработените со полно работно време, а кои не се обезбедени и за работниците на определено работно време или со скратено работно време, по операции.</p> <p>Процент на вработени покриен со колективните договори.</p> <p>Минимум период за информирање во случај на промени во оперативниот дел, земајќи предвид и дали е утврдено со колективните договори.</p> <p>Процент на вкупно работна сила вклучена во формалното управување- Комитети за заштита при работа кои помагаат при мониторингот и советувањето за програми за заштита при работа.</p> <p>Стапки на повреди, професионални болести, изгубени денови и отсуства, и вкупен број на смртни случаи на работно место по регион.</p> <p>Образование, обука, советување, превенција и програми за контрола на ризикот за помош на работниците, нивните семејства, и заедницата во однос на сериозни болести.</p> <p>Прашањата за заштита при работа, покриени со формални договори со синдикатите.</p> <p>Пресек на часови на обуки по вработен на годишно ниво, во секоја категорија на вработени.</p> <p>Програми за управување со вештини и доживотно учење, кои ја поддржуваат можноста за вработување на вработените и помагаат во текот на завршувањето на работниот стаж.</p> <p>Процент на вработени кои добиваат оценки за редовната работа и развој на кариера.</p> <p>Поставеност на менаџерската структура и пресек на вработени по категории според род, старост, етничка припадност и други индикатори на разлучност.</p>
<p>Извор на информација</p>	<p>www.novonordisk.com</p>
<p>Датум</p>	<p>Април 2009</p>

2.2 Шведска

Општествената одговорност на компаниите не е нов феномен во Шведска. Повеќето основи за ООК се вградени одамна во шведските компании. Ова вклучува соработка со синдикати и дијалог со заинтересирани страни, како и колективни договори како на пример, помеѓу приватниот и јавниот сектор, каде се фацилитира ситуацијата со работниците по нивното отпуштање. Шведската влада има дистрибуирано Прирачник со инструкции за членовите на бизнис заедницата согласно меѓународните Конвенции за човекови права, основните работни стандарди, одржливиот развој и корупција.

Шведската политика на ООК се базира на меѓународните Конвенции и инструкции за човековите права, основните работни стандарди, одржливиот развој и корупција. Имплементираните и планирани мерки подразбираат:

- Подготвени информации, совети, постојаност;
- Професионален развој и финансиска помош на малите претпријатија и други поголеми компании;
- Дијалог со бизнис заедницата со цел да се зајакне интеграцијата на одржлив развој во работата на компанијата;
- Обезбедени инструкции за социјална одговорност и одговорност за животната средина за претпријатието. Шведската програма за партнерство за глобална одговорност е само еден пример;
- Поедноставување на регулативите за водење на мали претпријатија;
- Промоција на претприемништво за жени и имигранти;
- Обезбеден капитал за мали претпријатија;
- Финансиска поддршка за развој на технологија која не ја загрозува животната средина и комерцијализација на пронаоѓањата од спроведени истражувања;
- Промоција на „ политики за ефективна конкурентност“.

Главни поддржувачи на ООК во Шведска се **Шведската Агенција за развој и соработка -Сида (Sida)**, Шведската Агенција за развој на бизнисот - НУТЕК (NUTEK) и Шведската Агенција на потрошувачи -СЦА (SCA), кои ја подржуваат имплементацијата и развојот на ООК.

Исто така постојат и три главни партнерства, кои работат на ООК во Шведска и тоа:

Шведско партнерство за глобална одговорност
ООК Шведска
ООН Глобален Договор

Клучот на успехот на ООК во Шведска е тоа што бизнис секторот е подготвен финансиски да инвестира во иницијативи за општествена одговорност. Дури и во економска средина на зголемена конкурентност и тешки услови, шведските компании откриле дека можат да ја поврзат ООК со долгорочната заработка.

Важни прашања за развој на ООК во Шведска се пред се' активното влијание на сопствениците, консултации и интеграцијата на ООК во образованието и истражувањето. Повеќето шведски

компани веќе имаат меѓународен кредибилитет во однос на ООК, но само неколку учествуваат активно во програмите и мрежите за ООК.

Шведското национално контакт тело-НЦП (National Contact Point-NCP) е трипартитно тело составено од претставници на шведската влада, бизнис секторот и работниците. НЦП го предводи Министерството за надворешни работи. Членови на НЦП редовно одржуваат семинари и конференции каде се информираат и дискутираат за инструкциите и работата на НЦП со ЗГи и други заинтересирани страни. Владата дистрибуира Прирачник со инструкции за бизнис заедницата, шведските амбасади итн. Прирачникот е прикачен и на веб страницата на Министерството за надворешни работи.

Сида има важна улога во промоцијата на ООК преку:

- Фацилитирање на создавање на средина за одговорни бизнис практики, вклучувајќи ги и структурите на добро владеење;
- Директни активности за промоција и обезбедување општествена одговорност;
- Обезбедување дека е контролиран потенцијалот на приватниот сектор да придонесе за развојот;
- Користење на моќта на поврзување, како донатор за фацилитирање на дијалог и партнерство помеѓу заинтересираните страни;
- Транспарентност на добрите практики и учество во меѓународни иницијативи за ООК;
- Промовирање на јакнење на капацитетот, преку поддршка на обуки, истражување и техничка помош.

Држава	Шведска
Град	Стокхолм
Име на компанија	Хенс & Мориц – Х&М (Hennes & Maurits – H&M)
Вид на компанија	Акционерско друштво
Број на вработени	Околу 73.000 на светско ниво (53.430 вработени на полно работно време). Вкупно учество на жени вработени на управувачки позиции: 76% Процент на жени вработени застапени во вкупниот број на вработени: 79%
Главна активност	
Компанија за продажба на облека, прибор, чевли и козметика во над 1.700 продавници во 33 земји како и продажба преку интернет и продажни каталози во Скандинавија, Холандија, Германија и Австрија. Компанијата нема сопствено производствен капацитет.	
Позадина	
ВРАБОТЕНИ НА ПОЛНО И СКРАТЕНО РАБОТНО ВРЕМЕ 2008	
Вработени на скратено работно време 52.7%	
Вработени на полно работно време 47.3%	
ВИД НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ 2008	
Неопределено време: 82.1%	
Определено време: 17.9%	
ВРАБОТЕНИ ПО КАТЕГОРИЈА (%)	
Асистенти за продажба: 69%	
Магационери: 7%	
Менаџери асистенти: 6%	
Трговци: 6%	
Менаџер на продавница: 3%	
Вработени во канцеларии во земјата: 3%	
Производствени канцеларии: 2%	
Канцеларија за продажба: 2%	
Главна канцеларија: 1%	
Други: 1%	
СТАПКА НА ПЛАТИ НА ЖЕНИ И МАЖИ	
Менаџери на продавници: 0.938	
Трговци: 0.938	
Менаџери асистенти: 0.968	

<p>Асистенти за продажба: 0.997 Магационери: 0.900 Вработени во канцеларии во земјата: 0.769* Други: 0.958</p> <p>ВРАБОТЕНИ ПО РЕГИОН (%)</p> <p>Европа (освен Шведска): 76% Јужна Америка: 12% Шведска: 9% Канцеларии одговорни за производство: 2% Азија: 1%</p>	
Опис на ООК активности	
Опис на ООК пракса	<p>Еднаквост и различност. Еднакви можности при вработување, селекција, компензација, трансфер, промоција, раст, развој и обука. Поголемиот број на вработени се жени и истите се добро претставени на управувачки позиции.</p> <p>ЗАСТАПЕНОСТ НА ЖЕНИ ПО КАТЕГОРИИ</p> <p>Одбор на Директори: 35% Ниво на менаџерска група: 33% Менаџерки за продажба во земјата: 44% Менаџерки за производство: 45% Главни оддели за купување: 57% Главни секции за купување: 83% Менаџерки на област: 67% Менаџерки на продавници: 77%</p> <p>Обука и развој</p> <p>Воведна обука за одржување и грижа за конфекциски материјали, сигурност, услуги за потрошувачи, текстил и ООК.</p> <p>Е-обуката започна во 2008 година за проценка на успехот на овој метод како вовед во обуките. Целна група беа продавачите, кои добија компјутери и се спроведе пилот обука на 2.000 вработени.</p> <p>Континуирана обука и развој. Просечни денови за обука на нововработени во 2008 година беше приближно 10 дена, еден ден за вработените во продавниците и пет дена за лица на управувачки позиции.</p> <p>Развиени се многубројни модули за задолжителни глобални обуки.</p> <p>11 незадолжителни модули за глобални обуки, од кои 4 се наменети за менаџерите на продавниците.</p> <p>На национално ниво се одржани околу 50 различни тренинг курсеви адаптирани според специфичните потреби во секоја земја.</p>
Нивоа на интервенција	Сите нивоа на вработени

Проблем на кој се однесува	Обука	
Потребни ресурси	Глобалниот ООК тим на Х&М се состои од 86 лица до крајот на 2008 година.	
Индикатори за мониторинг	ЛА 1	Аспект: Вработување Вкупна работна сила според вид на работно место, договор и регион
	ЛА 2	Вкупен број и стапка на обрт на вработени според старост, род и регион
	ЛА 3	Бенефиции обезбедени за вработените со полно работно време, а кои не се обезбедени за вработените со скратено работно време, по операции
	ЛА 4	Процент на вработени опфатени со колективен договор
	ЛА 5	Минимум загарантиран период за промени на операциите, вклучувајќи и дали истото е регулирано со колективните договори
	ЛА 6	Процент на вкупната работна сила вклучена во формалното управување на комитетите за заштита при работа кои ги мониторираат и советуваат за програмите за заштита при работа
	ЛА 7	Стапка на повреди, професионални болести, изгубени денови и отсуства и број на смртни случаи по регион
	ЛА 8	Образование, обука, советување, превенција и програми за контрола на ризикот достапни на вработените, нивните семејства или заедницата, во однос на сериозни болести
	ЛА 9	Прашањето за заштита при работа, покриено со формалните договори со синдикатите
	ЛА 10	Просек на часови за обуки на годишно ниво по вработен и по категорија
	ЛА 11	Програми за менаџерски вештини и доживотно учење, како и поддршка на континуирана работоспособност на вработените, се' до нивно пензионирање
	ЛА12	Процент на вработени кои добиваат оценки за работата и развој на кариера
	ЛА13	Состав на управувачките тела и пресек на вработени според категорија, род, старост, етничка припадност и други индикатори за различноста
	ЛА14	Стапка на основна плата за мажи и жени по категорија на вработен
Извор на информација	www.hm.com	
Датум	Април 2009	

Држава	Шведска
Град	Стокхолм
Име на компанија	Свенска Целулоза Актиболагет СЦА (Svenska Cellulosa Aktiebolaget SCA)
Вид на компанија	Акционерско друштво
Број на вработени	Приближно 45.000
Главна активност	
Произведува и продава производи за лична употреба, марамчиња, кутии, хартија и производи од дрво.	
Позадина	
<p>СЦА има производствени гранки во околу 40 земји и продажба во околу 90 земји.</p> <p>СЦА е посветена на сигурност на работно место и е основана на пракса на фер вработување и заедничко почитување.</p> <p>Со цел да привлече и да ги задржи најквалификуваните лица, СЦА ги прифаќа принципите на еднакви можности при вработување и се бори за работна средина ослободена од било какви форми на нелегална дискриминација.</p> <p>СЦА најмалку што може да направи е да ги следи сите закони за работни односи и вработување секаде каде што работи.</p>	
Опис на ООК активности	
Ниво на интервенција	<p>СЦА работи на информирање на вработените и создава можности за вработените слободно да ги изразуваат нивните ставови и видувања. Бидејќи вклучувањето на вработените за СЦА е од особена важност, истражувањата преку интервјуа со вработените се важна алатка за евалуација на операциите и обезбедувањето на основи за подобрувања.</p> <p>На многу пазари, СЦА има процеси за консултации со вработените. Една од најголемите групи е Европскиот Совет за работа на СЦА, кој го претставуваат околу 30.000 вработени во СЦА. Преку редовни средби на различни нивоа, СЦА одржува континуиран дијалог со претставници на вработените.</p> <p>СЦА го препознава правото на вработените на здружување и сите вработени во СЦА можат слободно да се приклучат на синдикатите. Во просек, околу 70% од вработените во СЦА се опфатени со колективните коговори, во 2008 година.</p>
Очекувани корисници на ООК пракса	СЦА се залага за култура на не-дискриминација на компанијата заснована на одговорност, квалитет и почитување, која се гради од страна на талентираните во рамките на својата глобална работна сила.

	<p>Политика на СЦА е да ги третира сите потенцијални вработени фер и без предрасуди. Сите вработени ќе имаат можност за напредување во секоја компанија, без разлика на нивниот род, брачен статус, етничка или национална припадност, сексуална ориентација, религија, политичка припадност, старост или недостаток.</p>
Проблем на кој се однесува	<p>СЦА секоја година инвестира во различни форми за развој на вработените. Секоја бизнис група има обука и развојни програми дизајнирани според специфичните потреби на секоја од овие групи.</p> <p>Со цел да ги достигне своите оперативни и стратешки цели, СЦА мора да користи ефективни методи за ангажирање на компетентни луѓе и да осигура дека талентот внатре во компанијата е добро искористен во работата. За таа цел, во 2008 година СЦА постави нов систем за вработување базиран на веб страница на СЦА бизнис групите: Портал за работа.</p> <p>Порталот ги покажува сите отворени работни места во СЦА и е наменет, како за внатрешна така и за надворешна употреба. Понатаму, оние кои се заинтересирани можат да испратат своја биографија, како и интересот за идната работа во дата база која автоматски ги покажува работни места, кои се отворени. Порталот за работа нуди важни бенефиции: креира отворен пазар на работа во СЦА, нуди можности за развој на повеќе луѓе, и обезбедува поефикасен процес за вклучување во работата.</p>
Цел на интервенција	Развој и вклучување на вработени
Чекори на имплементација	Тековни процеси
Потребни ресурси	Во 2008 година трошоците за обука и развојни програми изнесуваа 153 мил. SEK (прибл. 14,5 мил. евра), што одговара на приближно 3.400 SEK (прибл. 325 евра) по вработен.
Индикатори за мониторинг	Цел на СЦА е сите бизнис групи да превземаат директен мониторинг на работата, преку користење на прашалници за самопроценка, како и редовни проценки на лице место на добавувачите и ревизии од страна на специјалисти од СЦА.
Влијание	Во Април 2004 година, СЦА го потпиша Глобалниот рамковен договор со Меѓународната федерација на синдикати на работниците од хемиската, енергетската, рудната и општа индустрија -ИЦЕМ (The International Federation of Chemicals, Energy, Mine and General Workers' Unions– ICEM), шведскиот Синдикат на работници од индустријата за производство на хартија и Европскиот Совет за работа при СЦА. Договорот се базира на Кодекс на однесување и е израз на волјата на СЦА, за промоција на соработка и општествена одговорност во глобалната работа, како и да работи како одговорен работодавач. Областите покриени со договорот се ревидираат на две години, на заедничка средба со потписниците. Последниот преглед во јануари 2007 година покажа дека нема прекршувања на договорот. Следното ревидирање е закажано за март 2009 година.

<p>Научени лекции</p>	<p>Успехот на компанијата зависи од способноста да изгради и да ја одржи довербата во бизнис релациите.</p> <p>Со растот на СЦА и проширувањето во нови области и земји и широкиот асортиман на репроматеријали потребни за производство и продажба, синџирот на набавки на групацијата станува се' поглобален. Како последица, ризиците по животната средина, човековите права, детската работна сила, корупцијата итн. се зголемуваат и работата на СЦА во рамките на синџирот на набавки стана особено комплексна.</p> <p>Додека добавувачите од многу делови на светот се соочуваат со предизвиците да се одржат, СЦА верува дека индивидуалните /локални решенија се главниот клуч за поттикнување на одржливоста во својот синџир на набавки. Затоа, СЦА има за цел, да развие силни релации со своите добавувачи преку континуиран дијалог, за да осигура дека добрата и услугите, кои се купуваат се одржливи.</p> <p>СЦА верува дека силните односи одат многу подалеку одошто само на комерцијална основа и овозможуваат СЦА да работи заедно со добавувачите и да ги поттикне и поддржи да ги одржат стандардите за одржлив развој, исто како што СЦА го очекува истото од својот бизнис.</p> <p>Затоа во 2005 година, СЦА започна со поставување на инструкции во својот бизнис за менаџирање на ризиците во својот синџир на набавки. Одговорноста за избор на добавувачи лежи на бизнис групата на СЦА. Како последица на тоа, практичната имплементација во синџирите на набавки зависи од група до група но општиот правец е заеднички без разлика каде СЦА групата го води бизнисот.</p>
<p align="center">Опис на бенефициите од постоењето на ООК пракса во однос на привлекувањето на маргинализирани групи на пазарот на трудот</p>	
<p>СЦА допринесува на економскиот развој на заедниците секаде каде што е присутна. Понатаму, многу од производите на СЦА помагаат да се подобри квалитетот на живеење на потрошувачите. СЦА исто така активно се вклучува во заедницата преку најразлични иницијативи.</p> <p>СЦА креира работни места, придонесувајќи за подобрување на економската состојба на илјадници семејства. Компанијата плаќа даноци, придонесувајќи на националниот владин буџет. Таа вработува и обучува работници. Таа купува добра и услуги од други бизниси во заедницата, придонесувајќи за виталноста на локалната економија. Таа инвестира капитал во проекти од било каков вид, од градење до хуманитарни активности.</p> <p>Во многу случаи, СЦА придонесува за локалните заедници и на други начини. Вработените во СЦА учествуваат исто така во различни проекти, СЦА канцелариите се директно вклучени во локални активности, градење односи со локални организации, училишта, институции, соседни групи, и индустриски асоцијации.</p>	
<p>Извор на информации</p>	<p align="center">www.sca.se</p>
<p>Датум</p>	<p align="center">Април 2009</p>

3 Студии на случаи на компании

3.1 Стари земји членки

3.1.1 Франција

Добра пракса Франција

Студија на случај Бр. 1

Држава	Франција
Град	Француски и други градови каде работи Акор
Назив на компанија	Акор С.А. (Accor S.A.)
Вид на компанија	Друштво со ограничена одговорност (С.А.-групација)
Број на вработени	134.852 на светско ниво (во околу 100 земји) По активност: - 78% хотели - 19% други активности - 3% услуги
Главна дејност	
Хотели, туризам и услуги за корпорации и јавни институции (вработени и јавни бенефиции, награди и лојалност, и менаџирање на трошоци)	
Позадина	
Акор, главна група и европски лидер во водење хотели, како и глобален лидер во услуги за корпорации и јавни институции, работи во околу 100 земји со 150.000 вработени. На своите клиенти им нуди 40 годишно искуство во два основни бизниса: - Хотели, со Софител, Пулман, Мекгалери, Новотел, Меркур, Свитхотел, Ибис, во сите сезони, Етап хотел, Формула 1 и Мотел 6 брендови, претставува 4.000 хотели со околу 500.000 соби во 90 земји, како и стратешки насочени активности како што е Ленотре. - Услуги, од кои 30 милиони луѓе од 40 земји ги користат услугите на Акор и нивните производи, како што се јавни бенефиции, награди и лојалност и менаџирање на трошоците.	
Опис на ООК активности	
Човечки ресурси Акор од секогаш смета дека вработените се најважниот имот. Поддржан од меѓународна мрежа, политиката на човечки ресурси на Акор е посветена да служи на потребите на менаџерите во првите редови, кои треба пак да имаат поддршка од	

искусни и мотивирани тимови. Затоа фокусот е на следните приоритети:

- Вработување

Акор го базира својот развој на мотивираноста и квалитетот на своите вработени, без разлика од каде доаѓаат или потекнуваат, затоа се секогаш посветени на услуги и интеграција. Различноста на групите оди многу подалеку, имајќи ја во предвид не само староста, родот и националноста, туку ја вклучува и способноста и природните вештини на кандидатот – квалитети, кои се земаат предвид преку најразлични практики при вработување.

- Обука и мобилност

Подобрување на вештините е срцето на системот на менаџирање со човечки ресурси на Акор. Посебно внимание се дава на програмите за сертифицирање, за да вработените не добијат само дополнителни вештини за да можат да нудат квалитетни услуги на потрошувачите, туку и да се осигура дека нивната подобрена ефикасност ќе им донесе поголема финансиска и лична корист. Програмите за обука се дизајнирани да им овозможат на вработените поефикасно да се носат со моменталните и идни одговорности, како и да бидат спремни за нови и различни задачи. Друг приоритет на политиката за човечки ресурси е и мобилноста на вработените, што е целосно поддржано од менаџментот.

- Компензација

Акор е посветен да им понуди компензација на сите вработени во согласност со практиките на локалниот пазар. Повеќето од вработените исто така бенефицираат и со бонусите, кои се добиваат со постигнување на квалитативните и/или квантитативните цели.

- Различност и еднакви можности

Различноста и еднаквите можности се долг и интегрален дел од стратегијата за развој на Акор изразени преку постојаната посветеност за вработување на лица од надвор, со фокус на индивидуалните способности и професионални вештини.

- Заштита при работа

Политиката за заштита при работа на Акор се состои од превенција, обука и опремен систем за медицинска помош, за вработените во земјите каде престојуваат.

- Сослушување и препознавање на вработените

Мотивацијата и задоволството кај вработените редовно се мери преку внатрешни интервјуа за проценка на нивното мислење, и политиката на отворена врата која овозможува вработените слободно да го изразат своето незадоволство, без присуство на нивниот менаџер. Во сите земји, се организираат тркалезни маси каде се поттикнува директна интеракција и можност за постојано подобрување.

- Иновација

Вклучувањето на тимовите во истражување на нови начини за привлекување на потрошувачите и задоволството кај вработените за Акор е основна вредност но и менаџерска алатка. Програмот innov@ccog им овозможува на вработените да дадат свои сугестии, и да бидат наградени најдобрите идеи кои се имплементирани во групата. Иновацијата е една од петте корпоративни вредности, кои го отсликуваат духот на Акор спирит, а кои се презентирани во документот насловен како Менаџерски Бенчмаркови.

- Социјален дијалог

Повеќе од било кога, политиката на групата на човечки ресурси е фокусирана на релациите

помеѓу вработените. Акор е посветена на одржување на конструктивен дијалог со претставниците на вработените за позитивна работна средина.

- Политика на различност

- Во јануари 2007 година, потпишан е договор на групата за различност. Иницијативите за вработување на лица од различни националности овозможува да се надградат вештините, како и да се промовира мобилноста на работните места. Сослушувањето на вработените и препознавањето на нивните достигнувања се важен дел во одржувањето на конструктивен социјален дијалог.

- Акор ја потпиша Сеулската Декларација за заштита при работа

Во јуни 2008 година, Акор учествуваше на XVIII Светски Конгрес за заштита при работа во Сеул, Јужна Кореја. Настанот беше заеднички организиран од Меѓународната Организација на трудот-MOT (International Labour Organization-ILO), Меѓународната Асоцијација за социјална сигурност –ИССА (The International Social Security Association-ISSA) и Корејската Агенција за заштита при работа – КОСХА (Korea Occupational Safety and Health Agency-KOSHA) на тема „Заштита при работа: Општествена Одговорност“.

Опис на ООК пракса

Постојат три главни програми на ООК за различност и маргинализирани групи:

А. Ангажиран преведувач

- Место на имплементација: Акор гостопримство Франција.

Акор одлучи да работи на пристапот за лица со оштетен слух и говор. Акор одлучи да им помогне на глувонемите работници за нивно учество во годишните проценки и главни средби на брендovите. Во работата присуствува ангажиран преведувач помагајќи им и на глувонемите вработените да учествуваат во дискусиите на годишните проценки и средби на брендovите. Оваа помош е овозможена од одделението на Акор посветено на лицата со посебни потреби.

В. Различност

- Имплементирано од Акор-Новотел Париз тура Ајфел (Accor Novotel Paris Tour Eiffel): Донесе широко прифаќање на 35 различни националности, кои работат заедно во хотелот.

- Формирање и организирање на Културен Форум.

Членовите на тимот беа поканети да ги прикажат различните аспекти на нивната култура. На форумот учествуваа сите членови на тимот каде имаа можност да ги откријат културите на другите членови од тимот. Беше издаден посебен весник по повод овој настан.

С. Решенија за балансирање на работата со приватниот живот: ваучери и „консиержери“ (conciergerie)

- Имплементирано од Акор Услуги

- Место на имплементација: Акор Услуги разви вакви услуги во Обединетото Кралство, Венецуела, Аргентина, Чиле, Белгија, Португалија, Шпанија, Австрија и Франција.

	<p>Ваучерите, картичките и системот на е-плаќање им овозможува на работниците да допринесат за трошоците за домашни услуги (грижа за децата, образование, грижа за старите итн.). Понатаму, корисниците на овие ваучери имаат пристап до услужните платформи (телефон или веб) за да можат да пронаоѓаат решенија благодарение на мрежните провајдери. Оваа услуга ги комбинира квалитетот и ефективноста преку користење на специјализирани советници и постојано одржување на дата база.</p> <p>Компаниите исто така имаат пристап до услуги на самото работно место, како што се вода, медицински прегледи, патничка агенција, услуга за миеење автомобили итн.</p>
Ниво на интервенција	<p>A. Акор гостопримство Франција -Оддел за човечки ресурси</p> <p>B. Акор-Новотел Париз Тура Ајфел- Оддел за човечки ресурси</p> <p>C. Услуги развиени од Акор Услуги во Обединетото Кралство, Венецуела, Аргентина, Чиле, Белгија, Португалија, Шпанија, Австрија и Франција</p>
Очекувани корисници на ООК пракса	<ul style="list-style-type: none"> - Глувонемни вработени - Групи на вработени од различна националност и различна култура - Жени и возрасни вработени
Проблем на кој се однесува	<p>A. Акор препознава дека глувонемите работници се во понеповолна положба, да учествуваат на средбите или брифинзите имајќи ја во предвид нивната состојба.</p> <p>B. Со присутноста на различните култури, идентификувале дека недостатокот на познавање и разбирање на друга култура и начин на живеење, не помага за интеракција помеѓу луѓето.</p> <p>C. Зголемениот број на вработени жени и постари лица значи се' повеќе и повеќе вработени помагаат на лица, кои зависат од нив. За да им помогне, Акор Услуги предлага од ден на ден решенија за подобар баланс на нивниот професионален и личен живот.</p>
Цел на интервенција	<ul style="list-style-type: none"> - Културна инклузија и подобра работна средина - Целосна инклузија на глувонемите вработени - Финансиска инклузија
Контекст	<p>A. Ангажиран преведувач</p> <p>Сите алатки за човечки ресурси треба да бидат достапни за сите вработени со цел да се промовира еднаквост. Сите имаат право да бидат интегрирани во средбите на главните брендови и нивните годишни проценки.</p> <p>B. Различност</p> <p>Широк спектар на различни култури во Акор.</p>

	<p>С. Решенија за балансирање на работата со приватниот живот: ваучери и „консиержери“</p> <p>Недостаток на финансиска помош за сиромашните семејства и жените од сиромашни семејства</p>
Чекори на имплементација	<ul style="list-style-type: none"> - Креирање на политика за човечки ресурси, мултикултурализам и еднакви можности - Во јануари 2007 година, потпишан е Договор за различност на групата - Во јуни 2008 година, Акор ја потпиша Сеулската Декларација за заштита при работа - Различноста и политиката за еднакви можности е постојан процес
Времетраење	Различноста и политиката на еднакви можности е континуиран процес, кој вклучува постојани активности и периодични или континуирани настани.
Потребни ресурси	<ul style="list-style-type: none"> - Финансиски ресурси - Човечки ресурси: обучувачи - Внатрешни помагала за комуникација: интранет, специјални настани, корпоративни брошури и т.н. - Специјалист за инклузија и различност
Индикатори за мониторинг	<ul style="list-style-type: none"> - број на вклучени глвонеме лица - број на вработени вклучени во активностите на компанијата за различност - број на жени, кои имаат корист од финансиските можности
Влијание	<ul style="list-style-type: none"> - Ангажираниот преведувач е присутен на годишните проценки и главните средби на брендovите, со што се помага да се вклучат и глвонемите вработени. - Широко прифаќање на 35 различни националности, кои работат заедно во хотел. - Пристап до платформи за финансиски услуги.
Критични прашања	<p>A. Потешкотии во обезбедување дека оваа можност е позната и развиена во групата.</p> <p>B. Тешко е да се „продаде“ идејата на тимот со цел да се овозможи репрезентативност на панел форумите.</p> <p>C. Ова е решение за вклучување на мислења на сите вработени е и многу корисно за компании, кои не можат да имплементираат сопствени решенија (поради големината, трошоците, географската лоцираност итн.)</p>
Научени лекции	Различноста и еднаквите можности како прашања бараат долгорочен пристап.

Опис на бенефициите од постоењето на ООК пракса во однос на привлекувањето на маргинализирани групи на пазарот на трудот

А. Ангажиран преведувач

1. Бенефиции за компанијата

- Подобрување на способноста на вработените да учествуваат во активностите на компанијата е начин да се подобри и нивното работење;
- Лојалност на вработените спрема компанијата.

2. Бенефиции за вработените

- Сите имаат еднаков третман;
- Ова решение помага на глувонемите лица да учествуваат во групата подеднакво како и останатите вработени;

В. Различност

1. Бенефиции за компанијата

- Морална клима и организациска култура на компанијата;
- Лојалност на вработените спрема компанијата.

2. Бенефиции за вработените

- Рекламирање на фокусот на компанијата да ја промовира различноста како капитал на тимот;
- Вработените имаат можност да уживаат во откритијата и размената, преку различни забавни активности, како што е танцувањето, дегустација на различна храна, запознавање со различната облека на другите култури, уметност и изложби на рачно изработени производи;
- Форумот е толку успешен што прерасна во годишен настан; отворен и за другите хотели на компанијата.

С. Решенија за балансирање на работата со приватниот живот: ваучери и „консиержери“

1. Бенефиции за компанијата

- Привлекува и мобилизира вработени
- Организациите добиваат повеќе во продуктивноста и опстојувањето
- Бенефиции од даноци и ослободувања од даноци и социјална благосостојба
- Посветена алатка, со која се препознаваат потребите на вработените
- Јавните институции полесно ги доделуваат социјалните субвенции и полесно се контролираат грантовите
- Контрола на буџетот и администрацијата
- Лесно да се менаџира и дистрибуира
- Гаранција за трошење на средствата и нивна дислокација, превенција на злоупотреби

2. Бенефиции за вработените

- Повеќе време за нивниот професионален и личен живот
- Решенија за надминување на нивните секојдневни потреби
- Подобрен квалитетот на живеење
- Поголема куповна моќ за специфични потреби благодарение на субвенциите од работодавачите
- Пристап до поволни понуди
- Алатка, која нуди слобода на избор благодарение на поврзаните мрежи на провајдери.

Очекуван производ (и) во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот
<ul style="list-style-type: none"> - Ефикасна политика на човечки ресурси - Привлечени и мобилизирани вработени - Морална клима и организациска култура на компанијата - Лојалност на вработените спрема компанијата
Предизвик во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот
- Локална култура на погрешна перцепција за малцинствата, лицата со посебни потреби, жени и жени вработени.
Клучни точки за ефективна пракса во однос на привлекување на маргинализираните групи на пазарот на трудот
<p>Ефективна програма посветена на маргинализираните лица имплицира на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - општествено знаење и истражување на социјалната клима во заедницата - долгорочен и одржлив пристап - социјално партнерство
Заклучоци и препораки
Долгорочна различност и политика на еднакви можности, финансиска помош и организациска поставеност отворена за мултукултурализам.
Дополнителни информации
<p>1. Национална политика на Франција во однос на маргинализираните групи (лица со посебни потреби, стари лица, малцинства)</p> <p>Види http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/handicap/</p> <p>2. Сеулска Декларација за заштита при работа</p> <p>- Светскиот Конгрес за заштита при работа е најголемиот настан за заштита при работа во светот. Конгресот имал за цел да допринесе за подобрување на здравјето на работниците, намалување на несреќите на работно место како и болестите кај работниците, преку размена на информации и добра пракса. Декларацијата е креирана да обезбеди превенција на несреќите на работно место и да го заштити здравјето на работниците овозможувајќи им на учесниците да споделат информации и знаење за најновите напредувања во овие области, и преку поттикнување на имплементација на заеднички проекти.</p> <p>На осумнаесетиот настан учествувале над 4.000 лица, вклучувајќи ги и политичките лидери, извршни директори, професионалци за заштита при работа, претставници на работници и работодавачи, организации и експерти за социјална сигурност. Настанот овозможи да се увиде моменталната состојба на светско ниво, и да се дадат препораки за во иднина.</p> <p>Потпишана во Сеул од околу 50 доносителите на одлуки од сите страни на светот, Сеулската Декларација за заштита при работа е опишана од МОТ, како нов главен план за креирање на глобална култура за заштита при работа. Во Сеул, Кети Коп во име на Акор ја потпиша оваа</p>

Декларација.

Со формално прифаќање на Декларацијата од страна на потписниците истите се обврзаа на посветеност да ја промовираат заштитата при работа во нивната организација користејќи соодветни ресурси и алатки. Со потпишувањето, Акор ја потврди својата позиција за општествено одговорен, меѓународно активен корпоративен граѓанин.

Декларацијата објавува дека заштитата при работа во работна средина е основно човеково право. Таа исто така содржи и инструкции за работодавачите, работниците и владите. Во согласност со овие принципи, работодавачите мора да им обезбедат соодветни обуки и информации на вработените, и во исто време, да користат ефективни системи за управување со заштита при работа.

"Работодавачите треба да осигураат дека:

- Превенцијата е интегрален дел од нивните активности, и стандардите за заштита при работа треба да одат паралелно со работата на компанијата.
- Системи за управување со заштита при работа се поставени со цел ефективно да ја подобруваат заштитата при работа.
- Работниците и нивните претставници се консултирани, обучени, информирани и вклучени во сите мерки, кои се однесуваат на заштитата при работа “.

Види Декларација и потписници: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms_095910.pdf

Види Wikipedia's Сеулска Декларација за заштита при работа

http://en.wikipedia.org/wiki/Seoul_Declaration_on_Safety_and_Health_at_Work

Извор на информација	http://www.accor.com http://handicap.gouv.fr http://www.handicap-information.com http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/handicap/ http://www.ilo.org http://www.csreurope.org/ http://en.wikipedia.org/wiki/Seoul_Declaration_on_Safety_and_Health_at_Work
Датум	Јануари 2009

Држава	Франција
Град	Париз
Име на компанија	Гас Де Франс - ГДФ СУЕЗ (Gas De France - GDF SUEZ)
Вид на компанија	Јавно-приватно компанија (Франција има 35% удел во мешовитата компанија, ГДФ СУЕЗ)
Број на вработени	198.200 лица низ цел свет Во Гас де Франс, до крајот на 2007 година, има 47.560 вработени – жени 25% од вкупно вработени, од кои пак 10.3% се менаџерки. Крајот на 2007 година, СУЕЗ имал 149.131 вработени во цел свет - 16% од вработените се жени СУЕЗ. Од кои 17.8% се менаџерки.
Главна активност	
ГДФ СУЕЗ е формирана во 2008 година преку спојување на две големи корпорации (Гас де Франс и СУЕЗ) и е активна низ целиот енергетски синџир, во електрична енергија и природен гас. Таа развива бизнис со енергија, енергетски услуги и области на животната средина (струја, производство, купување, транспорт, дистрибуција и маркетинг на природен гас, енергетски услуги, вода и менаџирање на цврст отпад).	
Позадина	
Во сферата на одржлив развој, вклучени се следните приоритети на ГДФ СУЕЗ групацијата: <ul style="list-style-type: none"> – Одговарање на главните енергетски предизвици на денешнината и иднината, преку управување со енергијата и промоција на иновации; – Пренос на вредностите за одржлив развој во секојдневната пракса и култура; – Вклучување на одржливиот развој во продажните понуди во корист на потрошувачите; – Развој на одговорни човечки ресурси и управувачки практики за целата групација; – Заштита на животната средина; – И делување како општествено одговорно пртпријатие, особено преку активно учество во регионалниот развој. 	
Опис на ООК активности	
За ГДФ СУЕЗ, општествената одговорност вклучува и промена во управувањето, како и развој на човечки ресурси и менаџерски практики преку: <ul style="list-style-type: none"> – Промоција на еднаков пристап при вработување, различност и човекови права во компанијата, – Одржување на социјален дијалог, доверба и чувство на припадност на сите вработени во тимовите. <p>ГДФ СУЕЗ е фокусиран на проекти и акции, кои се однесуваат на постигнување различност и солидарност (поконкретно насочени кон социјална интеграција на млади лица, жени и други</p>	

целни групи).

Политиката на ООК на ГДФ СУЕЗ се базира на специфични политики на своите две големи корпорации:

- Гас де Франс: има поставено серија на социјални алатки и алатки за вработување за поддршка на вклучување на пазарот на трудот и локален развој
- СУЕЗ: акции за социјална и професионална иновација, преку борба со социјалната ексклузија, нудејќи пристап до услуги за вработување и локален развој.

1. Оддел посветен на одржлив развој

Посветеноста на групата на одржливиот развој се потврдува преку структура, која работи во рамките на организацијата, но и директно на терен :

- Одделот за одржлив развој го координира и контролира одржливиот развој на ниво на група и врши евалуација на превземените мерки;
- Мрежата, која е одговорна за одржливиот развој, ја претставуваат сите групи во рамките на компанијата. Нивната улога е да ја пренесат политиката за одржлив развој на сите членови на групата.

2. ГДФ СУЕЗ е партнер основач на повеќе иницијативи за справување со ексклузијата, поддршка на вработувањето и различноста

- Асоцијација „Емос Франс“ (“Emmaüs France” association)

Асоцијацијата „Емос Франс“ нуди поддршка на бездомници за нивно вклучување на пазарот на трудот. Кога е потребно, тие се квалификуваат и се ангажираат повремено во продавниците на асоцијацијата.

- „Фондација за акција за работни места“ – ФАПЕ (“Action for jobs Foundation”-FAPE) - <http://www.webfape.net>

ФАПЕ е формирана 1995 година и нуди услуги за реинтеграција на маргинализирани групи на пазарот на трудот. ФАПЕ поддржува 1.500 проекти, со кои креира 8.500 работни места за лица во тешка ситуација.

- “Женски форум”

Женски форум има за цел да го промовира потенцијалот на жените во општеството.

3. Партнерство за интеграција на пазарот на трудот-ЕПИ (Emploi Partenariat Insertion - EPI) Интранет во СУЕЗ

Иницијативата вклучува користење на интранет за поддршка на соработката на различните групи за размена на знаење во однос на вработувањето и партнерство за солидарност и вклучување на луѓето од локалните заедници на пазарот на трудот.

4. Конвенција за вклучување на млади лица надвор од пазарот на трудот во СУЕЗ

Оваа акција вклучува учество на лица од целната група во обука за квалификација или проценка на вештини, со цел здобивање на сертификат. На овие млади лица им се нуди можност за вработување во локалните компанија на групата.

5. Вработување во чувствителни области во Гас де Франс

**Опис на ООК
пракса**

Во 2005 година, Гас де Франс ги зголеми своите средства за ангажирање на млади лица од чувствителните области. Иницијативите на Гас де Франс вклучуваат: средби со млади лица во областите Ле де Франс и Лион и Марсеј, со помош на асоцијацијата за ангажирање АПЦ (association APC Recrutement), земајќи учество во работата на „форумите за различни работни места“ и „работни места и градови“ (камион претворен во мобилен штанд, кутии на стадионот Герланд претворени во места за ангажирање на работници).

6. Дигитален пристап

Гас де Франс нуди пристап до информации за сите, вклучувајќи ги и лицата со посебни потреби. Затоа направена е веб страницата gazdefrance.com да биде пристапна и за лицата со посебни потреби. Во јануари 2007 година, групата купи марка за пристап за веб страницата и користи драјв за да ја подобри пристапноста на веб страницата. Сега сите апликанти можат да се информираат за можностите за вработување и лицата со посебни потреби можат да аплицираат преку интернет. Во септември 2007 година, Гас де Франс стана првата европска компанија, која обезбеди Евросерт (Euracert) лиценца за својата веб страница, што значи дека сертифицирањето е во согласност со меѓународните стандарди за пристап и е извршено инспекција од независна трета страна.

7. „Полубука 2007“ (“Alternance 2007”) програма на ГДФ

Оваа програма вклучува сет од кампања и обука, со цел да се најдат нови таленти од областите на Париз, Лион и Марсеј.

8. Оперативен Комитет за различност на ГДФ

Во 2007 година, формиран е оперативен комитет за различност за да го контролира процесот на ниво на група.

9. Мрежа на внатрешна различност СУЕЗ

Мрежата на внатрешна различност е место за размена на добри практики и каде се развиваат конкретни иницијативи за борба против дискриминацијата. Договорот со Националната Агенција за вработување на Франција – АНПЕ (France’s National Employment Agency-ANPE) ја олеснува координацијата помеѓу потребите на корисниците на субвенции и потребите на индивидуалците исклучени од пазарот на трудот. Потпишаниот договор „Проширување на можностите за различност“ од страна на институционалните и асоцијативните партнери, ја прошири можноста за барање на субвенции за СУЕЗ за вклучување на кандидати, кои се соочуваат со дискриминација при вработување.

10. Учество во бизнис клубови

СУЕЗ е и лидер во бизнис клубови, кои дискутираат на теми за еднакви можности и локална посветеност.

11. Внатрешна мрежа на лица со посебни потреби во СУЕЗ

	<p>Следејќи ја анализата од 2006 година за рестрикциите за вработување на лица со посебни потреби, имплементирани се акциони планови од страна на корисниците на субвенции на СУЕЗ. Размената на добри практики и потенцирањето на принципите на однесување беа поддржани од мрежата за лица со посебни потреби, во текот на 2007 година.</p> <p>12. Обсерваториум за промоција на учеството на жените во СУЕЗ</p> <p>СУЕЗ Групата го потпиша Пактот за различност на Институтот Монтаин и создаде европска организирана сила за изведување на анализа на балансот на мажи/жени во организационите единици на компанијата.</p>
Нивоа на интервенција	Локално ниво и на ниво на група
Очекувани корисници на ООК пракса	<p>Лица од маргинализираните групи</p> <p>Лица, кои не аплицираат за работа, поради недостаток на информации или самоверба</p>
Проблем на кој се однесува	Потреба за солидарност на локално ниво и вработување, вклучувајќи лица од маргинализираните групи
Цел на интервенција	<p>Вклучување на пазарот на трудот, како општествено одговорен работодавач</p> <p>Промоција на различноста и борба против дискриминацијата – главен предизвик е да се зборува за различноста, глобална реалност која загрижува, помеѓу другите работи, еднаквоста помеѓу мажите и жените, дискриминацијата врз основа на старост и хендикеп, потекло, ниво на образование.</p>
Контекст	Секој член на групата може да има различни локални политики. Затоа групата нуди алатки за поддршка на размена на информации и добри практики во однос на локалните партнерства, инструкции за користење на методологии за поддршка на локалното вработување и развој.
Чекори на имплементација	<p>Вклучување на млади лица исклучени од пазарот на трудот</p> <p>Постојат три фази:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ресоцијализација – Подобрување на вештините – Квалификација или сертифицирање на предходно добиени вештини <p>Дополнителна поддршка се нуди во текот на вклучување на млади лица исклучени од пазарот на трудот, во јавно-приватно партнерство: услуги за социјално вклучување (обезбедено од локалните јавни авторитети) и поддршка за подобрување на вештините (обезбедено од локалните групи на компанијата). Времетраењето на овој процес, варира од 18 месеци до 3 години.</p> <p>Обсерваториум за промоција на учеството на жени во СУЕЗ започна почетокот на 2007 година со формирање на фокус група на жени во СУЕЗ. Целта била да се дадат конкретни чекори за подобрување на балансот на мажи и жени, да се надминат пречките, и променат</p>

	<p>предрасудите и „организациските навики.“ Составен од околу 50 жени од сите националности, кои доаѓаат од различни бизнис групи, Обсерваториумот во декември 2007 година претставил шест различни цели со конкретни предлози:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Забрзување на промоцијата на жените на сениорски позиции. Секој трет кандидат на позиција на сениор менаџер треба да биде жена. Покрај другите работи жените со висок потенцијал („Лидер на иднината“) ќе добиваат професионални совети; – Зголемување на присуството на жените во сите бизниси, особено во техничките области. Во „потесниот круг на кандидати“ за секоја позиција треба да биде вклучена најмалку една жена; – Поддршка на прогресот за кариерно напредување на жените, особено во текот на мајчинството; – Поддршка на поотворена флексибилна пракса на управување, особено со подигање на свеста за атипичното кариерно напредување кај женската популација, со потврдување на таквото искуство во групата; – Помош на жените во креирање на ВИН (Жени во умрежување) мрежа во групата за поттикнување на размена на информации и искуство; – Давање кредибилитет и мониторинг на родови иницијативи, преку вклучување на индикатори за олеснување на мерењето на подобрувањата во родовиот прогрес на групата.
Времетраење	Во тек
Потребни ресурси	Внатрешни фондови за поддршка на иницијативите на групата Партнерства помеѓу групата, локалните компании и релевантни локални авторитети вклучени во областите за вработување
Индикатори за мониторинг	Број на вработени вклучени во програми за “Раст на конкурентноста” (цел се вештините) Број на вработени, кои добиле обука во текот на годината Број на часови на професионална обука % на жени во групата
Влијание	<p>Над 240 млади лица исклучени од пазарот на трудот се вклучени во програмите за вклучување во 17 компании на СУЕЗ групата до 2007 година, со стапка на успех од над 80%.</p> <p>415 млади лица учествуваа во проектот “2007 Барање работа” проект на ГДФ во 2007 година, вклучувајќи 14 млади лица со посебни потреби и 40 лица од сензитивните урбани области (маргинализирани групи) беа земени како приправници.</p> <p>450 вработени учествуваа во програмата “Раст на конкурентноста” во ГДФ во 2007 година</p> <p>59.1% од вработените во ГДФ имаат посетувано обука во текот на 2007 година (приближно 10.000 часови на професионална обука и приближно 200 нови менаџери учествуваа на курс за интеграција)</p> <p>61.2% од вработените во СУЕЗ добија обука во 2007 година</p>

	<p>Вработување на најмалку 4% од лицата со посебни потреби, кои се регрутирани во определениот период</p> <p>Седум регионални кампањи за подигање на свеста се одржани во 2007 година, во корист на лицата со посебни потреби и нивно задржување на работа</p>
Критични прашања	Актуелно партнерство со локалните авторитети
Научени лекции	Потреба за размена на информации и мрежи на лица заинтересирани за исто прашање
Опис на бенефициите од постоењето на ООК пракса во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
<p>Бенефиции за бизнисот:</p> <ul style="list-style-type: none"> Добра соработка помеѓу членовите на групата Нов вид на релации со локалните авторитети Бенефиции за вработените Учество на локално вработените во програми за зајакнување на вештините 	
Очекуван производ (и) во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
<p>Формирање на ЕПИ дата база на ниво на група на СУЕЗ, која содржи локални партнерства, создадени во Франција, а кои се однесуваат на вработувањето, обука, локален развој и вклучување во решавање на локални проблеми.</p>	
Предизвик во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
<p>Привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот бара напор, инвестиции и акции за воведување на нововработените во работата.</p> <p>Гас де Франс постави за цел да земе 40 приправници користејќи го документот “Прифаќање на статусот на работниците со посебни потреби-РОТ (ROTH), во периодот на 2006-2007 година. Одделот за човечки ресурси користи систем, кој е посветен и подржан од Мисијата Хендикеп. Бројот на апликации беше четири пати поголем: 124 апликанти во октомври 2007, во споредба со 30 во 2006. 14 договори за приправништво беа потпишани во 2007 година, во споредба со 2006 година. Инвестициите во кампањата за вклучување предизвика поголема свесност помеѓу различните маргинализираните групи, за акциите за вклучување.</p>	
Клучни точки за ефективна пракса во однос на привлекување на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
<p>Создавање на балансирано и комплементарно партнерство со локалните авторитети</p> <p>Инвестирање во кампањи за комуникација и други иницијативи</p>	
Заклучоци и препораки	
<p>Локалните специфични потреби и потребите на групата треба да бидат балансираны и да го поддржуваат развојот на двете заинтересирани страни.</p>	

Дополнителни информации

Принципите за одржлив развој на ГДФ СУЕЗ се изразени преку корпоративните фондации, кои работат низ цел свет, поддржувајќи одржливи проекти во сферата на здравјето, животната средина, културното наследство и образованието.

Гас де Франс Фондација

Гас де Франс Корпоративна Фондација има поставено три главни цели :

- Борба против социјалната ексклузија на младите лица: фондацијата ги поддржува организациите, кои работат теренски секојдневно на интеграција на социјално исклучените млади лица.
- Почитување и заштита на животната средина: фондацијата во согласност со напорите на ГДФ СУЕЗ за дистрибуција на енергија, која не ја загрозува животната средина, работи на креирање и обновување на градини и делови во главните градови.
- Враќање на културното наследство на Франција: фондацијата активно учествува во реставрација на виталните елементи на наследството на Франција, мозаиците, и поттикнување на модерната уметничка креативност.

СУЕЗ Фондација – главна мисија на СУЕЗ фондацијата формирана со поддршка на фондацијата де Франс е да помага на деца кои се во неволја.

GDF_SUEZ_Corporate_Brochure_10_2008_vUS_Final_01.pdf

Извор на информации

<http://www.gdfsuez.com/en/developpement-durable/publications/>

<http://www.gdfsuez.com/RO/en/>

[Gaz de France Sustainable Development report 2007 \(pdf - 4 MB\)](#)

[SUEZ Activities and Sustainable Development report 2007 \(pdf - 11 MB\)](#)

<http://www.emmaus.fr/insertion/intro-insertion.html>

<http://www.webfape.net/>

<http://www.womens-forum.com/>

<http://www.imsentreprendre.com/>

www.gazdefrance.com

Датум

Јануари 2009 (достапни информации од 2007 година и дел од 2008 година)

Држава	Франција
Град	Градови низ Франција каде Казино Групација има супермаркети и хипермаркети
Име на компанија	Казино групација, http://www.groupe-casino.fr (Casino Group) Мултинационална француска компанија
Број на вработени	160,000 (во 2007)
Главна активност	
Трговија	
Позадина	
<p>Жофроа Гишард ја основа компанијата за прехранбени производи Казино (<i>Société des Magasins Casino</i>) на 2ри Август 1898 година.</p> <p>Во текот на проширувањето, Казино целосно се изгради и во 1901 година го пласира својот прв брендиран производ.</p> <p>Како оригинален пионер на социјалниот дијалог, Гишард поставил семеен систем на позајмување за своите вработени во 1920 година. Држејќи се до своите авангардни идеи, развил прв систем на лојалност на потрошувачите и во 1959 година поставил постојани цени на своите производи, дури пред да излезе законот. Се очекувало промена на синџирите со создавање на првиот Казино супермаркет во 1960 година, првиот џиновски хипермаркет во 1970 година, првата продавница во САД во 1984 година и почеток на пан меѓународно ангажирање во 1996 година.</p>	
Опис на ООК активности	
<p>Компанијата ја водат вредностите на квалитет, близина, солидарност и почитување уште од самото основање.</p> <p>Постои силна врска помеѓу социјалниот контекст на компанијата и ООК стратегијата. ООК активностите, во однос на маргинализираните групи се утврдени од одредени социјални проблеми, со кои се соочува компанијата. Овие социјални проблеми се под влијание и на јавната политика на национално ниво.</p> <p>Затоа, ООК активностите, насочени кон маргинализираните групи се начин за пристап кон социјалните прашања, кои се глобален проблем и се фокус како на национално ниво, така и на ниво на локалната заедница:</p> <p>(1) Прво социјално прашање базирано на ООК стратегијата – урбана интергација: За да компанијата биде локален, социјален и економски играч, потребна е стабилна социјална средина, со социјално интегрирани луѓе. Добрите релации со локалните заедниците се витални за активностите на компанијата.</p> <p>Социјалната кохезија и благосостојбата на соседите, каде е основана групацијата се исто така два од клучните елементи за економски развој на своите продавници. Локалната интеграција</p>	

е исто така есенцијална за постигнување успех.

59% од хипермаркетите и 39% од супермаркетите на групата се лоцирани во т.н. сензитивни области насекаде низ Франција, каде живее 20 милионската популација или 1/3 од вкупната популација.

2. Второ социјално прашање базирано на ООК стратегијата- обука и инструкции за вработените: обука, подигање на свеста и инструкции за персоналот на групацијата за подобрување на безбедноста.

Сите компании се соочуваат заедно со јавноста со одредени насилни ситуации. Во областите каде се наоѓаат Казино маркетите, јавниот транспорт најпрвин се соочуваше со нецивилизирано однесување. Вакви ситуации се појавија и во самиот бизнис.

Бидејќи групацијата има обврска да одржи конструктивен дијалог со вработените и да ги заштити од било каква форма на насилство, подготви мерки, со цел да превенира било каков ризик на работно место и да обезбеди психолошка поддршка на оние на кои им е потребна.

Во раните 90ти, групата превзеде мерки во две области: **превенција и подобрување.**

3. Трето социјално прашање базирано на ООК стратегијата – вклучување и вработување: борба против дискриминацијата во корист на различноста и еднаквите можности.

Благодарение на договорот за партнерство со Министерството за социјална работа и вработување, Казино групацијата се обврза да ги исполни мерките за подобрување на економскиот развој на соседите, каде работи групацијата и да обезбеди можности за работа за локалното население.

Друго

- ООК стратегија со долгорочни цели;
- Главен оддел вклучен во ООК активности: Човечки ресурси;
- Општествен годишен извештај: општествено влијание на ООК активностите се мониторирали и евалуирани;
- ООК опсег: човекови права, дискриминација;
- главни општествени проблеми, кои се земаат во предвид: социјална интеграција и економски можности за лица со посебни потреби;
- пристап на мултизаинтересирани страни: вклучени се социјалните партнери, заедниците и владата.

Опис на ООК пракса

Казино е посветена на културното богатство на вработените од различна националност. Затоа е проактивна во борбата против било каква форма на дискриминација.

- Ова е се' она што Казино го разбира како едноставни, ефикасни мерки:
- транспарентност при вработување и процес на промоција;
 - формална и неформална проценка на различноста на менаџментот;
 - обука на персоналот за дискриминаторски прашања;
 - партнерство со Владата за европска тест програма за борба против дискриминацијата и вработување на лица со посебни потреби.

<p>Ниво на интервенција</p>	<p>Пристап на мултизаинтересирани страни што вклучува:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Оддел за човечки ресурси; - Политика на групацијата; - Социјално партнерство; - Согласност на групацијата да го следи договореното национално партнерство со Министерството за социјални работи и вработување-обуки; - Различни канали на комуникација, внатрешна и надворешна.
<p>Очекувани корисници на ООК пракса</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Маргинализирани лица, лица со посебни потреби, невработени, ниско квалификувани лица, необразовани лица; - Вработени кои сакаат да продолжат со својата професионална кариера; - Владата и други претпријатија можат да имаа корист од ова искуство.
<p>Проблем на кој се однесува</p>	<p>Потпишан во 2002, година групацијата го следи договорот за национално партнерство инициран во 1993 година, од страна на Министерството за социјални работи и вработување.</p> <p>За периодот 2000-2006, групацијата превзеде поголем чекор за економски развој во приоритетните соседни заедници и пристапот за вработување за локалните лица, преку предлагање три силни акциони планови:</p> <p>(а) Олеснување на процесот на вработување на дипломирани на управувачки позиции во групацијата.</p> <p>Во наредните четири години, на 250 млади лица со А ниво/+2 години идно образование, ќе им биде овозможено да се вработат на високи позиции, како идни менаџери. Некои од нив, кои ќе бидат земени во одделите можат да станат менаџери на продавници. Ова е начин на борба против дискриминацијата при вработување и интеграција на млади таленти, кои живеат во приоритетните соседни заедници.</p> <p>(б) Зајакнување на интеграција на жители без квалификации, преку нивно образование заради подобрување на еднаквите можности и борбата против дискриминацијата.</p> <p>За нови приклучувања, голем број (20-30%) се резервирани за локалното население. Овој пристап е направен со локалните актери одговорни за вработување, земајќи ги предвид карактеристиките на оние, кои бараат работа и соседните заедници.</p> <p>(в) Проактивност во економскиот развој на заедниците, преку пренос на знаењето од групацијата.</p> <p>Групацијата е проактивна во одредени операции за подобрување на урбаната средина (Вол ен Велин, Рубе, Аржентеј, Тулуз). Со други зборови, покрај комерцијалните инвестиции, групацијата исто така внимава на комерцијалното реструктурирање на соседната заедница и нејзина интеграција во урбаната инфраструктура преку одделот за</p>

	<p>подобрување.</p> <p>Така, преку давање помош со цел да ги интегрира оние, кои живеат во приоритетните области, групацијата придонесува за социјалната кохезија и добросостојбата на соседните заедници. Ова ја прави видлива економската реинтеграција.</p>
<p>Цел на интервенција</p>	<p>Договор 2006 година: Цели (2006-2010)</p> <p>Во 2006 година, групацијата потпиша четиригодишен договор чии активности се однесуваат на Франција (освен Моноцена, Францена и Лидерска цена). Потпишан од сите членови на ИРП и одобрен од јавната администрација, договорот има 6 главни насоки:</p> <p>(а) План за вработување:</p> <p>Вклучување на 300 лица со посебни потреби до 2010 година;</p> <p>Градење на партнерства, со цел да се осигура успех во процесот на вклучување;</p> <p>Осмислување на начини за олеснување на интеграцијата на лицата со посебни потреби.</p> <p>(б) Задржување на работно место:</p> <p>Задржување на лица со посебни потреби (или оние, кои можат да станат лица со посебни потреби) на работно место, колку што ќе им овозможи нивниот хендикеп.</p> <p>(с) Интеграција и обука:</p> <p>Ќе добијат 350 вработени до 2010 година;</p> <p>Развој на професионализацијата и приправнички договори.</p> <p>(д) Подигање на свеста и комуникација:</p> <p>Вклучување на веќе вработените лица, социјални и странски партнери.</p> <p>(е) Партнерство со адаптирани компании (Entreprises Adaptées) и услужните агенции за вработување:</p> <p>Прифаќање на лица од овие институции преку интерншип;</p> <p>Купување производи и услуги од овие структури.</p> <p>(ф) Предвидување на можни инвалидитети:</p> <p>Развој на начини за превенција на инвалидитет (физички и психички инвалидитети);</p> <p>Промена на начинот на прифаќање на лицата со посебни потреби, вклучувајќи ги вработените во долгорочните акциони планови.</p>
<p>Контекст</p>	<p>Веќе неколку години групацијата превзема акции за социјална кохезија и благосостојба на т.н. чувствителни области преку работа во одреден број на дисквалификувани внатрешни градски области. Овие акции следствено на гореспоменатото се:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Урбана интеграција; - Обука и инструкции за вработените; - Вклучување и вработување.

<p>Чекори на имплементација</p>	<p>Казино е одамна вклучена во промоција на вработување на лицата со посебни потреби. По регионалната пилот програма, Казино потпиша два национални договори во 1999 и 2003 година. Целта е глобално одржување на квота од 6% на лица со посебни потреби во групацијата и во секоја бизнис единица. Договорот ги содржи следните цели:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Давање приоритет на вработување на лица со посебни потреби; - Подобрување на условите за прием, обука, следење, интеграција, развој и задржување на работното место; - Подобрено вклучување на извршниот персонал и социјалните партнери; - Развој на работни односи со центри за помош и шелтер работилници. <p>Подигањето на свеста за политиката и иницијативите во групата е многу важно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Испратен е водич за вработување и одржување на работните места со опис на работните задачи до сите извршни бизнис единици во Франција. - Снимена е видеолента за договорот за вработување на лица со посебни потреби на Казино во 2003 година и испратена до сите единици на групата. - Поставени се корисни совети на интранет за вработување, обука и поддршка на вработените лица со посебни потреби. - Секоја бизнис единица е мониторирана со цел да се обезбедат точни податоци и за да ја имплементира политиката на групата. - Изготвен е годишен извештај, заедно со синдикатите, глобално и на ниво на секоја бизнис единица.
<p>Времетраење</p>	<p>Започнато 1999 година– се одвива континуирано Овде претставената програма започна 2006 година.</p>
<p>Потребни ресурси</p>	<p>Финансиски инвестиции, човечки ресурси и владини иницијативи за: обука и кампања за комуникации.</p>
<p>Индикатори за мониторинг¹</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Број на ниско квалификувани, ниско образовани лица и лица со посебни потреби, кои имале корист од обуките; - Број на лица со посебни потреби, кои се вработени.

¹ Примени на можни индикатори за мобинторинг:

Квантитативни индикатори:

- Број или % на лица, кои учествувале во ООК програмите и се вработени во компанијата;
- Број или % на лица, кои учествувале во ООК програмите и нашле работа на пазарот на трудот;
- Кој е % на активностите на човечки ресурси во ООК програмите на компанијата?
- Колку оддели се вклучени во развојот и имплементација на ООК програмите?
- Колку сесии за информирање и промоција на ООК концептот е организиран за вработените на компанијата?
- Дали има посебен буџет за ООК активности? Колкав е процентот на овие средства?

Квалитативни индикатори

Влијание	<p>Резултатите се значителни во однос на експерименталната социјална медијација, ревитализација на центарот на градот и соседните области, како и во однос на нови работни места.</p> <p>Проценка на договорот потпишан во 2006 година, за периодот 2006-2010:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Социјални односи, превенција на деликвенција, применливи мерки за социјална медијација <p>Торси, Е-ен-Провенс во Жа де Буфан, Тулуз Басо Камбо (во соседството Мирел) помогнато од Ц.Р.Е.П.И. (C.R.E.P.I, Boissy-Saint-Léger).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ревитализација на централното градско подрчје и соседните области: превземена е проширена акција во Вол ен Велин и на друго ниво, во партнерство со одговорните за слободната урбана зона на Монтрено, Сент - Етјен (две дисконт продавници се повторно отворени на барање на локалното население). - Развој на нови работни места. Акции за развој на нови услуги во бизнисот се имплементирани како дел од првата фаза на експериментот во североисточниот дел на Марсеј. Ова резултираше во концепт за Бутик за услуги (услужна продавница). - Вработување <p>До крајот на 2007, 9.64% од вработените се лица со посебни потреби (9.12% во 2006), повеќе од 6% колку што е пропишано со францускиот закон.</p> <p>Со договорот е предвидено да се вработат најмалку 300 лица до крајот на 2010 година, со помош на партнерството со јавните институции и специјализирани асоцијации.</p> <p>Во 2007 година, беа вработени 102 лица со посебни потреби.</p> <p>Од 2006 година, групацијата вработи 188 лица со посебни потреби.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Задржување на работно место <p>Неколку мерки се превземени за задржување на лицата со посебни потреби на работно место или на оние, кои поради несреќен случај имаат намалена работоспособност, се' додека хендикепот им овозможува да се: адаптираат на работното место, конструира нов професионален проект, менторски програми кои ќе ја олеснат интеграцијата на вработените со посебни потреби на нивното ново работно место.</p> <p>Во 2007 година, компанијата успешно менаџираше 91 случај на задржување на работно место.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Инклузија и обука за развој на вештини
-----------------	---

- Колку е силна посветеноста на менаџментот за имплементација на ООК политиката?
- Како се гледа на компанијата од страна на локалната/националната/меѓународната заедница?
- Дали се задоволни клиентите на компанијата?
- Дали има стратегија за развој и имплементација на ООК програмите во компанијата?
- Дали компанијата имплементира бизнис етики или ООК стандарди (на пример ISO 9001, ISO 14001, AA 1000, SA 8000 итн.)?
- Дали има добро ниво на сигурност на работата на вработените во компанијата?
- Дали вработените имаат добар живот? Што за останатите во заедницата?
- Кој е степенот на познавање и разбирање на ООК принципите во компанијата?
- Дали компанијата е свесна за поволностите од имплементација на ООК програмите, дали на нив гледа ако на поволна инвестиција или како „обврска која треба да ја исполнат“?

	<p>Целта на договорот потпишан од страна на групацијата беше да се добијат најмалку 350 обучени лица во периодот помеѓу 2006 и 2010 година.</p> <p>Во 2007 година, беа добиени 90 лица со посебни потреби, за учество на обуки.</p> <p>Од 2006 година, 162 обучени беа вработени.</p> <p>- Подигање на свеста и комуникација</p> <p>Кампањи за внатрешна и надворешна комуникација со користење на различни видови на комуникација.</p> <p>- Партнерство со адаптирани компании (Entreprises Adaptées) и услуги на помош при вработување:</p> <p>-Во 2007 година, 10 лица со посебни потреби беа обучени од компанијата.</p> <p>-32 договори за работа на определено време беа потпишани со лица, кои дојдоа од горенаведените институции.</p> <p>- Превенција од повреди</p> <p>Во 2007 година, беше развиена програма за превенција на физичка и психичка неспособност, во сите супермаркети.</p> <p>Види http://www.groupe-casino.fr/agir/?sr=3&id_art=40003020&lang=fr</p>
Критични прашања	<ul style="list-style-type: none"> - За развојот, имплементацијата и подигањето на свеста е потребно време, Потребни се неколку години за целосна интеграција на лица со посебни потреби; - Вработување на лица со посебни потреби бара време за инвестирање.
Научени лекции	<p>Подобрени бизнис области се: организациска култура, менаџирање со заинтересирани страни, лидерство, менаџирање со човечки ресурси:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Персоналот научи да работи со лица, кои се различни, без разлика на тоа по што се разликуваат (слични алатки, на пример, можат да се користат за постарите работници). - Многу добра соработка со синдикатите. - 7.87% на вработени лица со посебни потреби во 2003 година е многу висока стапка помеѓу француските компании (просек во 2003 година е: 3.56%). - Интегрираните лица со посебни потреби и особени потешкотии често се позитивно прифаќани од персоналот. <p>Примери на можни научени лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Развој на ново однесување и ставови во компанијата; - Достигнување на организациска култура; - Компанијата станува место, каде вработените сакаат да работат, и нивната лојалност расте; - Видливоста на компанијата се зголемува, како и довербата од страна на инволвираните заинтересирани страни; - Креативност во решавање на проблемите на маргинализираните групи - Зголемување на самовербата кај учесниците во ООК програмите;

	<ul style="list-style-type: none"> - Придонес на промена на концептот на „конкурентност на пазарот“ преку промоција на „вин-вин“ став; - Трансформација на стереотипите, кои се однесуваат на интеграција на т.н. „маргинализирани категории“
Опис на бенефициите од постоењето на ООК пракса во однос на привлекувањето на маргинализирани групи на пазарот на трудот	
<p>1. За бизнисот</p> <ul style="list-style-type: none"> - Стратегија за брендирање: општественото препознавање може да се трансформира во општествен капитал, или репутација. - Менаџирање со ризици: проактивен менаџмент е подобра пристап кон социјалните ризици. - Бенефиции од човечките ресурси: лојалност, ефективност. <p>2. За маргинализираните лица:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Градење социјални односи подоцна можат да понудат економски можности за маргинализираните лица. - општествена иновација (оние механизми на интеграција и социјални партнерства иницирани од компанијата) е начин да се решаваат нови социјални прашања 	
Очекуван производ (и) во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
<p>Социјална и економска интеграција на различни групи на маргинализирани лица: ниско образовани и лица со посебни потреби.</p>	
Предизвик во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
<p>Парадокс на знаењето: многумина од бизнис лидерите сметаат дека социјалните потреби можат да се решат со економски мерки. Социјалниот проблем бара социјални решенија. Секако, имплементацијата бара пари, но решението само по себе е социјално. Затоа е потребно да се има добро познавање на социјалната средина, која генерира специфично прашање. Инвестирањето не е доволно. Потребна ни е јасна дијагноза за секое посебно прашање во секој конкретен контекст.</p>	
Клучни точки за ефективна пракса во однос на привлекување на маргинализирани групи на пазарот на трудот	
<p>Ефективната пракса треба да е одржлива. Треба да биде заснована на долгорочна стратегија, за да се идентификуваат сопствените финансиски ресурси.</p>	
Заклучоци и препораки	
<p>1. Од прашање до можности: за добар пристап до одредено прашање потребно е да се претвори во можност.</p> <p>Во Франција, компаниите, кои немаат вработено минимум 6% лица со посебни потреби, мораат да платат такса, која се користи за промоција на интеграција на лица со посебни потреби. Казино одбра друга опција: ги користи овие ресурси за подобрување на вклучувањето и интеграција на лица со посебни потреби во своите работни редови.</p> <p>2. За социјални прашања се потребни социјални решенија: социјалните прашања бараат</p>	

социјални умрежувања. Социјалното прашање е проблем, кој ги засегнува сите социјални партнери, бизнисот и непрофитните организации, приватните и јавните организации, кои се вклучени или го чувствуваат проблемот.

Затоа, социјално прашање не може да биде решено освен ако и решението не е социјално и ако го вклучува партнерството помеѓу компаниите, ЗГи, заедниците и владата. Што поголема коалиција, толку поголемо влијание од еден проект.

3. Превенцијата е подобар начин за пристап кон ризиците: превенцијата е поефтина, и е поефикасен пристап кон социјалниот ризик.

4. Решавањето на социјално прашање бара знаење: изворот и последиците од проблемот, страните, кои треба да бидат инволвирани, како и специфичните односи.

Извори на информација	http://www.csreurope.org http://www.groupe-casino.fr http://wrightreports.ecnext.com/coms2/reportdesc_COMPANY_C25030250 http://biz.yahoo.com
Датум	јануари 2009

Држава	Франција
Град	Место на имплементација: Франција- Центар за истражување и технологија Лореал, Олне су Боа
Име на компанија	Групација Лореал (Group L'Oreal)
Вид на компанија	Јавно ограничено друштво, групација
Број на вработени (по род)	- 63.358 вработени во 58 земји; - Жените се застапени со 35% во управувачките комитети; - Вклучени се 113 различни националности помеѓу менаџерскиот персонал, на светско ниво, 74% од менаџерите не се Французи.
Главна активност	
<p>Козметичка индустрија, која развива различни производи. Групацијата моментално се концентрира на активности во областа на козметиката, луксузни производи и дерматологија.</p> <p>Основни активности на групацијата се развој, производство и маркетинг на козметика и дерматолошки производи. Групацијата оперира со продавници за козметика, нега на тело и дерматолошки производи. Козметичкиот сегмент вклучува производи за потрошувачи, професионални производи, луксузни производи и активна козметика. Сегментот на производи за нега на тело, нуди широк асортиман на козметички производи и тоалета за природна инспирација. Дерматолошките производи се произведуваат во виа Галдерма, заеднички бизнис проект со Нестле СА (Nestle SA). Нивни брендови се Гарниер (Garnier), Редкен (Redken), Мејбелин (Maybelline), Керастас (Kerastase), Матрикс (Matrix), Пуролоџи (PuroOlogy) и Софтшин. Карсон (Softsheen.Carson).</p>	
Позадина	
<p>Лореал групацијата во главно работи во Западна Европа и Јужна Америка.</p> <p>Во раните 90ти, политиката на глобално проширување на Лореал ја следат две стратегии:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Консолидација на активностите и структурата на важните пазари во Франција, Западна Европа и Северна Америка. - Развој на присуството на групацијата на нови пазари со потенцијал за развивање во Латинска Америка, Азија и Источна Европа. 	
Опис на ООК активности	
<p>Животна средина</p> <p>Го смета пристапот за заштита на животна средина како глобално неопходен: секој мора да биде посветен на заштита на животната средина, во истражувањето и производството, администрацијата на групацијата, како и во развојот на производството, а особено во развојот на пакувањето.</p>	

Затоа е формиран Оддел за менаџирање на заштитата на животната средина во 1991 година, но исто така формирани се и работни групи:

- Поставени се офицери за заштита на животната средина во секоја административна, производствена и лабораториска единица;
- Поставена е единица за заштита на животната средина на генерално техничко менаџерско ниво;
- Комитет за заштита на животна средина работи со Менаџментот на одделението за генерално истражување.

Работните групи за заштита на животната средина работат со вработените на групацијата за: зајакнување на свеста, мотивирање, координирање, информирање, поставување на цели, верифицирање на резултати и комуникација.

Лореал групацијата „направи значителни напори да го контролира влијанието од своите активности врз животната средина, како и кај своите добавувачи и договорни страни“ со цел да:

- Ја подигне свеста и да ја мотивира работната сила за поголема почит на животната средина;
- Го зголеми процентот на биоразградувачки супстанции во формулите за производство.

Постигнато: елиминација на сите карбофосфати во аеросолите.

- Намалување на влијанието врз животната средина во: индустриските делови, транспортните центри и административните единици.

Постигнато: користење на електрични возила и ЛПГ автомобили во единиците на групацијата и конструкција на прочистителна станица во фабриката Ланкме (Lancme).

- Намалување на волуменот ПОС (Точка на продажба), во однос на тежината и квантитетот, нагласувајќи ја рециклажата.

Постигнато: Зачувувањето и рециклирањето со складиштење, кое резултираше со: 25% помалку користење на картон, 90% редуциран транспорт и складирање.

- За пакување: да се намали волуменот и тежината; да се зголеми процентот на материјали за рециклирање; да се најдат нови решенија за пакување.

- Иницирање на мапи за изведба во сите единици, со цел за понатамошно подобрување. Тие ги мерат и мониторираат интеракциите со природата, која ги опкружува единиците на групацијата (вода и потрошувачка на струја, атмосферско загадување, транспорт на цврст отпад).

- Синџир на набавки: процес поставен да се контролира (репроматеријалите се развиени и патентирани од Лореал Истражување, а потоа анализирани и сертифицирани пред употреба).

- Во 2001 година процентот на произведени производи во единиците сертифицирани со ИСО стандарди достигна 88%.

Политика на човечки ресурси: безбедност и различност

Цел е „0 несреќи“ на работно место

- Во 2001 година, нивото на безбедност е подобро за 25% во однос на 2000 година.

РАЗЛИЧНОСТ, основна вредност на Лореал

Формираниот менаџерски тим за глобална различност во 2006 година, сега вклучува мрежа на локални координатори за различност и специјалисти, кои се одговорни за промоција и

адаптирање на локалната политика на групацијата.

Различноста е основна вредност на Лореал. Од широк спектар на луѓе, кои се во тимовите, па се' до развојот на производството, различноста од секогаш била приоритет на Лореал.

Лореал поддржува проекти, кои се за јавно добро, во форма на долгорочни спонзорства и партнерства. Ова се често локални иницијативи, насочени на специфични, јасно идентификувани прашања: солидарност, едукација и се во согласност со вредностите на групацијата, која ги застапува скоро една декада. Целта на овие иницијативи е да се обезбеди силна поддршка на економскиот и социјален живот во земјите.

- Посветеноста заедно со УНЕСКО во партнерството „За жените во науката“ (УНЕСКО-Лореал наградите препознаваат жени, кои се успешни во нивната научна кариера и инспирираат „и другите да ги следат нивните чекори“).

Обезбедување идна различност

Лореал продолжува да работи посветено со заслужни млади студенти од маргинализираните групи или малцинства, помагајќи им да ги завршат нивните студии во партнерство со училиштата и универзитетите на сите континенти: на пример Лисе Анри IV (Lycée Henri IV) и Институтот Детуд Политик (d'Études Politiques) во Франција, Mara (Mara) Универзитетот во Малезија, федералниот Универзитет во Рио де Женеиро во Бразил, Витс (Wits) Универзитетот и Универзитетот во Кејп Таун во Јужна Африка, Тел Авив Универзитетот во Израел и Лувен-Ла-Неве (Louvain- La-Neuve) Универзитетот во Белгија.

Корпоративна Фондација: „ Николас Хулот Фондација за природа и хуманост“ (The Nicolas Hulot Foundation for Nature and Humanity)

2007 година - главни податоци

- Корпоративната Фондација на Лореал работи со буџет од 40 мил. евра во последните пет години (2007-2012).

- Пет одлични жени научнички се наградени со 100.000 \$ награда за жени во науката.

- Програмата на фризерите за подигање на свеста против СИДА е проширена во 12 нови земји.

- 17 мил. евра дадени како донации и филантропски активности.

Лореал публикува годишен Извештај за одржлив развој во јуни секоја година.

Опис на ООК пракса

Задржување на работниците фокусирано на различноста, со цел да се прошират изворите на различност, групацијата поддржува форуми за поддршка на малцинствата (млади дипломирани од маргинализираните групи, лица од ризични соседства, странци, или лица со посебни потреби) и формира партнерства со асоцијации, кои се борат против дискриминацијата. Во 2006 година, Лореал одлучи да оди чекор понатаму, преку организирање на форуми за регрутирање на млади дипломирани лица од малцинствата- Форум за вработување и различност (Саем на различна кариера) во Франција и на Самикс (Summix) форумот во Обединетото Кралство.

- Ставајќи ја како грижа поддршката на различноста, компанијата постави 6 приоритени точки на својата активности и тоа: националност, етничка припадност, социјално потекло, род, хендикеп и старост.

Политиката на различност на групацијата е активна во следните пет

области:

- Обуки за различност,
- Регрутирање и инклузија,
- Менаџирање на кариера
- Комуникација.

Различност на извори:

Групацијата постави многу партнерства во Франција, САД, Латинска Америка и Јужна Африка со неколку универзитети, асоцијации и агенции за вработување вклучени во различноста.

Овие партнерства овозможуваат пристап до различни кандидати со различни профили. Групацијата исто така учествува во различни форуми за регрутирање посветени на кандидати од малцинските групи или на жените.

Обука за различност за менаџери:

Крајот на 2006 година, е одржана специфична обука за различност за 8.000 менаџери (во преку 32 земји) во Европа. Оваа обука имаше за цел, да вклучи, да ги обврзе и им помогне на менаџерите во имплементација на политиката за различност на групацијата. Оваа обука одржана на европско ниво се приклучи на предходно одржаната двегодишна обука во САД каде беа обучени повеќе од 2.000 менаџери.

Намерата на обуката е да се разјасни концептот на различност и да се објасни важноста на овој концепт за Лореал, да им се помогне на менаџерите да ги идентификуваат сопствените и оперативни бариери на различноста, како и да научат да ја промовираат секојдневно различноста.

Обсерватории за различност и социјална кохезија:

Обсерваториите за различност и социјална кохезија се основани во Франција во 2006 година. Тие се составени од претставници на персоналот, членови на одделот за персонал и вработени волонтери. Нивната цел е да се промовира почитување на различноста и не дискриминација на терен, имплементација и следење на иницијативите. Процесот вклучува и средба за размена на информации во однос на мерките за борба против дискриминацијата, промоција на различноста и еднаквоста. Имплементацијата на обсерваториите започна меѓународно во различни европски земји.

Форумот за вработување „Вработување и различност“ одржан на 28ми февруари 2006 година, беше првиот форум за регрутирање, организиран во соработка и во просториите на компанијата во Франција и насочен за учениците со 4-5 години идно образование од малцинствата и/или од ризични соседства. Овој настан е резултат на партнерството помеѓу Лореал и Француската асоцијација ИМС ("IMS-Entreprendre pour la cité").

	<p>ИМС е мрежа на неколку компанија основана од Клод Бебер во 1986 година. Оваа асоцијација помага на компаниите да развијат стратегии и планови за акција во неколку области, како што се општествената одговорност и одржлив развој, и затоа веќе постави база.</p> <p>Настанот беше одржан во Центарот на компанијата за техники и истражување во Олне су Боа. Целта беше да се олесни пристапот до работа за приближно 200 кандидати преку директен контакт со лицата, кои се одговорни за регрутација од 16 големи компании. Како резултат на овој настан, беа вработени 22 млади дипломирани.</p>
Ниво на интервенција	<ul style="list-style-type: none"> - Оддел за човечки ресурси - Корпоративна фондација „Николас Хулот Фондација за природа и хуманост“ - ИМС, мрежа на француски компании
Очекувани корисници на ООК пракса	<ul style="list-style-type: none"> - невработени лица - вработени жени
Проблем на кој се однесува	Програма за вработување и различност, Политиката на компанијата се однесува на сите видови на дискриминација: по националност, етничка припадност, социјално потекло, род, хендикеп и старост.
Цел на интервенција	Мал е бројот на кандидати од малцинствата, кои студираат на селектираните универзитети и бизнис училишта со кои Лореал има изградено партнерство. Како резултат на ова, Лореал одлучи да развие позитивни акции за постигнување еднакви можности во својот процес на регрутација. Првиот чекор на овие акции е да пронајде извори за вклучување на различноста и средби со кандидатите.
Контекст	Поголемиот дел од случаите на дискриминацијата настануваат во текот на споменување на етничкото потекло, (име, слика) или адреса (ризични области) во биографијата на апликантот. Во Франција на пример, со испраќање на апликација за работа, Арап добива пет пати помалку можност за интервјуа отколку лице од Кавказ. Дури и многу повеќе, многу од кандидатите самите не се осудуваат да аплицираат за интерншип или работа во големи компании.
Чекори на имплементација	<p>Место на имплементација: Франција - Лореал Центар за истражување и техничка поддршка, Олне су Боа.</p> <p>Лореал предлага да организира средба помеѓу компанијата и кандидатите во една од своите единици:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 16 компании дојдоа со своите тимови за регрутација; - 200 кандидати, предходно селектирани од ИМС асоцијацијата–вработување и различност (IMS-Emploi et Diversité) учествуваа на средбата; - 100 работни места беа предложени за отварање; - Еднодневна средба: секоја компанија има свој сопствен штанд и ги

	<p>прима кандидатите на интервју.</p> <p>Посветеноста на Лореал се состои од:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Организирање на различни компании, кои сакаат да земат учество во настанот; - Логистичка поддршка (средба во центарот на фабриката во Олне су Боа); - Спонзорирање на настанот (најава, донации); - Следење на резултатите од форумот.
Времетраење	<ul style="list-style-type: none"> - Политиката за различност на компанијата покажува континуиран процес - Форумот за вработување се одржа на 28ми февруари 2006 година.
Потребни ресурси	<ul style="list-style-type: none"> - финансиски ресурси - човечки ресурси
Индикатори за мониторинг	<ul style="list-style-type: none"> - број на вработени жени - број на вработени лица од малцинствата - број на лица, вработени и менаџери, вклучени во акциите на компанијата (форум)
Влијание	<p>Некои резултати во однос на политиката за различност:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Во Лореал, на меѓународно ниво, 54% од менаџерите се жени. Тие се 34% од членовите на менаџерските комитети; - 53% од менаџерите промовирани во 2006 година беа жени; - Во групацијата, има 112 различни националности и 60% лица кои не се со француско потекло како членови на менаџерските комитети; - ВО САД во 2005 година, малцинствата претставуваа 19.8% од сите менаџери и 33% од сите вработени; - Во јужна Африка, 51% од менаџерите се "ПДИ" (Лица кои биле предходно во неповолна положба). <p>Влијанието од Форумот за вработување „Вработување и различност“ 28ми февруари 2006 година</p> <ul style="list-style-type: none"> - Воспоставен директен контакт помеѓу регрутерите и кандидатите: приближно 200 кандидати имале директен контакт со регрутери од 16 компании - После 6 недели, имало во просек по две регрутирања неделно - Подигната мотивацијата и самодовербата кај кандидатите - Подигната мотивацијата кај компаниите во однос на прашањето за различност - 22 млади дипломирани биле регрутирани
Критични прашања	<ul style="list-style-type: none"> - погрешна културна перцепција на малцинствата, лицата со посебни потреби, жените и жени работнички

Научени лекции	- Како резултат на нивните културни извори, дискриминацијата и погрешната перцепција за националноста, етничката припадност, социјалното потекло, родот, хендикепот и староста треба да се елиминираат со користење на исти канали, културна средина и социјални партнерства.
Опис на бенефициите од постоењето на ООК пракса во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
<p>Бенефиции за компанијата</p> <ul style="list-style-type: none"> - подобра организациска култура; - корист од човечките ресурси: лојалност. <p>Бенефиции за вработените</p> <ul style="list-style-type: none"> - олеснувања за кариерно напредување - самопочитување и самодоверба 	
Очекуван производ (и) во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
Цел на Лореал, во партнерство со асоцијацијата ИМС- Вработување и различност, беше да се бори против дискриминацијата и да ги обнови еднаквите можности при регрутирање, со оригинално решение: давање можност на кандидатите да се сретнат со одговорните за регрутација лице во лице.	
Предизвик во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
Корпоративна култура: погрешна локална културна перцепција на малцинствата, лицата со посебни потреби, жените и жени работнички.	
Клучни точки за ефективна пракса во однос на привлекување на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
<ul style="list-style-type: none"> - Социјални партнерства - Големи партнерства со компании, кои се согласуваат со истите вредности и принципи на различност и не дискриминација 	
Заклучоци и препораки	
<ul style="list-style-type: none"> - Социјални партнерства со локални авторитети, ЗГи посветени на различноста и не дискриминацијата - Партнерства со компании заинтересирани за промоција на принципите на различност и не дискриминација. 	
Извор на информации	http://www.loreal.com/en/www/html/sustainable-development/local-initiatives.aspx?&defaultType=cat7 http://www.csreurope.org/solutions.php?action=show_solution&solution_id=303
Датум	Јануари 2009

Држава	Франција
Град	Париз
Име на компанија	Оринџ Франс/ Франс Телеком СА (Orange France/France Telekom SA)
Вид на компанија	Неназначена јавна компанија (Франс Телеком СА е приватизиран во 1998)
Број на вработени	107.971 во Франција / 190.000 на светско ниво 37% од вработените во Франс Телеком СА се жени (во периодот 2004-2006, во Франција)
Главна активност	
Сектор: Технологија Фиксна телефонија и мобилни телекомуникации, пренос на податоци, интернет и мултимедиа услуги	
Позадина	
Франс Телеком е главна телекомуникациска компанија во Франција како една од најголемите во светот. Компанијата работи во Франција, Обединетото Кралство, Шпанија, Полска и во останатите европски земји, САД, Јапонија, Хонг Конг. На светско ниво има приближно 159 милиони потрошувачи (2007).	
Опис на ООК активности	
<p>Етички Кодекс</p> <p>Групацијата Франс Телеком има етички кодекс публикуван на интернет Види http://www.francetelecom.com/en_EN/responsibility/our_approach/ethics/att00001085/0705470_ORANG_ethics_gb.pdf</p> <p>Според компанијата, етичкиот кодекс е основа на програмата за ООК. Според компанијата, етичкиот кодекс е основа на програмата на компанијата за општествена одговорност. Ставањето во пракса на етичкиот кодекс доведува до интеграција на прашањата за одржлив развој во секоја од главните бизнис политики на компанијата.</p> <p>Главни заинтересирани страни на компанијата: потрошувачи, акционери, вработени, добавувачи, животна средина.</p> <p>ООК и структура за организациска одржливост: ООК канцеларии, ООК комитети, Оринџ Фондација</p> <p>- Канцеларијата посветена на корпоративна одговорност и одржлив развој, следи и координира стратегија секојдневно, со поддршка на мрежа на кореспонденти за корпоративна одговорност и одржлив развој во своите национални бизниси.</p>	

- Комитетот за корпоративна одговорност и одржлив развој составен од сениор менаџери од сите бизнис сектори, врши преглед на имплементирањето на стратегијата и дефинира приоритети и акции.

- Пристапот на дозирање е изграден на три приоритети, сите од нив директно поврзани со главна целна група и главна цел на ООК активностите на компанијата: технолошка инклузија, културна инклузија и образовна инклузија на ранливи групи. Трите приоритети се:

1. здравје: креирање, поврзување со аутистични лица и допринесување за подобрување на квалитетот на живеење на лицата со оштетен вид и слух;

2. образование: фокус на образование на девојчиња во земјите во развој и борба против неписменоста;

3. култура: поддршка на колективни музички вокални иницијативи.

Мерење и известување за социјалната работа на компанијата: Извештаи на Франс Телеком

- 2001 Извештај за животна средина

- 2002 Извештај за животна средина

- 2003 Извештај за општествена одговорност и одржлив развој

- 2004 Извештај за општествена одговорност и одржлив развој

- 2005 Извештај за општествена одговорност и одржлив развој

- 2006 Извештај за општествена одговорност и одржлив развој

- 2007 Извештај за општествена одговорност

Види http://www.orange.com/en_EN/responsibility/our_approach/performances/

http://www.orange.com/en_EN/responsibility/att00000865/CSR_report_2007.pdf

Опис на ООК пракса

Постојат пет централни начини за пристап кон проблемот на маргинализираните групи:

1. **внатрешна комуникација:** кампања за подигање на свеста за „демистифицирање на инвалидитет“ (сесии, работилници);

2. **регрутирање на работници со посебни потреби;**

3. **промоција на регрутирање на работници со посебни потреби (обуки);**

4. **технолошка инклузија:** специјални производи, кои помагаат на клиенти со посебни потреби;

5. **добротворни програми** посветени на маргинализираните групи.

Групацијата постави програма за неспособност посветена на три главни области:

- **Комерцијален фокус** во Одделот за пристап на групацијата;
- **Некомерцијален фокус** на Оринџ фондацијата и
- **Фокус на човечки ресурси** во Франција со национална политика за промоција на регрутирањето, интеграцијата и континуирано вработување на работници со посебни потреби во бизнисот, менаџирано од “Мисија за вклучување на хендикепот”.

(a) Одделот за пристап на групацијата (La Direction Accessibilité du

	<p>Groupe) има за мисија да го олесни животот на сите клиенти со посебни потреби без разлика на нивната неспособност. Со цел да ја направи достапна понудата на Оринџ, групацијата дизајнира специфични производи и услуги за лицата со посебни потреби и обезбедува специфични методи за дистрибуција:</p> <ul style="list-style-type: none"> - над 150 т.н. „автономни продавници“; - бесплатен телефонски број: 0 800 11 22 23; - веб страница и издавање каталог „автономни понуди, решение за секого“. <p>(b) Оринџ Фондација</p> <p>Добротворните програми на фондацијата се базирани на истата мисија за помош на лица со посебни потреби, лица со аутизам и лица со оштетен слух и вид.</p> <p>(c) Канцеларија за интеграција на лица со инвалидитет (Мисија за вклучување на хендикепот)</p> <p>Формирана во 2003 година, канцеларијата е одговорна за обезбедување ефективна имплементација на посветеноста одредена според договорот до јули 2003 година за интеграција и континуирано вработување на лица со посебни потреби. Таа организира денови на подигање на свеста во компанијата – „демистифицирање на инвалидитетот“ комбинирајќи ја теоријата со пракса, преку работилници, со игра на улоги, базирана на трите хендикепа: моторен, визуелен и аудитивен. Нивото на учество во овие сесии расте, покривајќи значително различна публика.</p> <p>Како дополнение на подигањето на свеста, групацијата промовира регрутирање на работници со посебни потреби преку:</p> <ul style="list-style-type: none"> - користење на „библиотека за кандидати“ резервирана за апликации од лица со посебни потреби; - публикација за отворање на позиции наменети за лица со посебни потреби; - користење на партнерства со различни заинтересирани страни за професионална интеграција и повторно вработување на лица со посебни потреби; - давање информации на студенти со посебни потреби и дипломирани студенти за можностите за вработување и можностите за професионално напредување и - допринесување во идна обука на млади дипломирани студенти со посебни потреби (кратки курсеви, работни места).
<p>Ниво на интервенција</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ООК канцелариите и ООК комитетите (цел: ООК политиките и програмите на компанијата) - Оринџ Фондација (целна група: јавноста, лица со посебни потреби, маргинализирани групи)

	<ul style="list-style-type: none"> - Одделот за пристап на групацијата, Оддел за човечки ресурси – Агенција за внатрешна регрутација, мрежа на 17 кореспонденти за хендикеп од цела Франција (целна група: вработени со посебни потреби, невработени лица со посебни потреби) - Одделение за пристап на групацијата (целна група: клиенти на групацијата со посебни потреби)
Очекувани корисници на ООК пракса	<ul style="list-style-type: none"> - Различни маргинализирани групи: лица со посебни потреби кои имаат/немаат работа - Одделенијата за човечки ресурси и оние вработени и менаџери кои работат со лица со посебни потреби
Проблем на кој се однесува	<ul style="list-style-type: none"> - инклузија на лица со посебни потреби - еднакви можности за лица со посебни потреби - митови и мисперцепција на инвалидитетот на работниците со посебни потреби
Цел на интервенција	<ol style="list-style-type: none"> 1. Демистифицирање на инвалидитетот преку кампања за подигање на свеста 2. Социјална и економска инклузија на маргинализирани групи преку <ul style="list-style-type: none"> - регрутирање на работници со посебни потреби - промоција на регрутирање на работници со посебни потреби 3. Технолошка инклузија на лица со посебни потреби
Контекст	<p>Правен контекст</p> <p>Програмата на Оринџ "Мисија за вклучување на хендикепот" ја следи националната политика за интеграција и задржување на лицата со посебни потреби на пазарот на трудот.</p> <p>Најмалку 6% од вработените мора да бидат лица со посебни потреби</p> <p>Согласно законот од 10 јули, 1987 година, во случај кога една приватна или јавна институција има 20 или повеќе вработени лица со посебни потреби, истите мора да бидат застапени со најмалку најмалку 6%.</p> <p>Во 2002 година, претседателот Жак Ширак најави одлука за приоритизирање на социјалната интеграција на лица со посебни потреби, со цел да донесе подобра национална кохезија и внимание на потребите на ранливите групи.</p> <p>Три години подоцна, во 2005 година, во Франција имаше повеќе од 5 милиони лица со посебни потреби, приближно 10% од вкупната популација. Законот од 2005 година официјално најави намера да го направи граѓанското општество и вработените свесни за проблемите, со кои се соочува оваа непривилегирана социјална категорија.</p>
Чекори на имплементација	<ul style="list-style-type: none"> - 2004: „Мисија за вклучување на хендикепот“ Програма - Мај 2006-2007: првиот договор на групацијата, кој се однесува на вработувањето на лица со посебни потреби беше потпишан со најважните синдикати (ЦФДТ, ЦГТ, ЦФТЦ, ЦФЕ-ЦГЦ и ФО); договорот го

	<p>следеше законот од 11 февруари 2005 година;</p> <p>- 2007: Нов договор на групацијата, кој се однесува на вработување на лица со посебни потреби (за 2008-2010)</p> <p>-годишно: Недела на вработување на лица со посебни потреби: 17-23 Ноември</p> <p>Внатрешна Кампања</p> <p>Оринџ организира голема кампања, со цел да ја зајакне свеста на вработените за прашањата, со кои се соочуваат лицата со посебни потреби, на работно место. Наречена „Семан де ланжемент“ („Semaine de l’Handagement“), кампањата има за цел да го подобри начинот на прифаќање на лицата со посебни потреби. Кампањата е исто така добра можност да потсети на посветеност на групацијата за регрутирање и задржување на лицата со посебни потреби.</p> <p>Надворешна кампања</p> <p>Серија на 20 настани, насекаде низ Франција.</p> <p>Во рамките на програмата „Семан де ланжемент“, сите вработени земаат учество во 20 настани, кои вклучуваат изложување, дискусии и сесии за подигање на свеста, постери и брошури.</p>
Времетраење	<ul style="list-style-type: none"> - Програма „Мисија за вклучување на хендикеп“ (создадена 2004) - Прв договор на групацијата, кој се однесува на вработувањето на лица со посебни потреби (Мај 2006-2007) - Нов договор на групацијата, кој се однесува на вработување на лица со посебни потреби (2008-2010) - Недела на вработување на лица со посебни потреби: (17-23 Ноември, годишно)
Потребни ресурси	<ul style="list-style-type: none"> - Финансиски ресурси - Одделение за истражување и развој – инвестиции во технолошки иновации корисни за лица со посебни потреби - Човечки ресурси: обучувачи, психолози
Индикатори за мониторинг	<ul style="list-style-type: none"> - ниво на учество во сесиите во внатрешните кампањи за подигање на свеста (број/% на индивидуалци) - број/% на вработени лица со посебни потреби - број/% на унапредени вработени лица со посебни потреби - големина на ресурси (во време и пари), кои се инвестирани во програми за лица со посебни потреби
Влијание	<p>Во 2006</p> <ul style="list-style-type: none"> - 38 лица со посебни потреби се регрутирани во Франција, и се водени бројни акции секојдневно, со цел да се интегрираат лица со посебни потреби: адаптирање на работните места, тастатури со браилова азбука, гласовни синтези и софтвери за зголемување на слики, обука и финансирање на услуги за знаковен јазик. <p>Во 2007</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2.789 вработени лица со посебни потреби. - над 1.4 мил. евра потрошени за да се подобрат работните услови и пристапот на соработниците со визуелен инвалидитет до компјутерски апликации.

	<ul style="list-style-type: none"> - илјадници соработници станаа свесни за проблемите на хендикепот во текот на настаните на програмата. - 47.000 часови на професионална обука за вработени лица со посебни потреби. - од 6% од вработените лица со посебни потреби секое трето лице има можност за напредување (просек на групацијата). - над 13% од договорите на неопределено време се потпишани со лица со посебни потреби. <p>Во 2008</p> <p>Денес, групацијата има над 3.000 вработени лица со посебни потреби, повеќе од националниот просек.</p>
Критични прашања	<ul style="list-style-type: none"> - Политиката на човечки ресурси посветена на лица со посебни потреби бара обучени психолози специјализирани за физички недостатоци - Иновативноста во производството за лица со посебни потреби бара средства
Научени лекции	<ul style="list-style-type: none"> - Внатрешна комуникација и кампањи за подигање на свеста се добар начин за подобрување на моралната клима на компанијата - Проактивна акција е поефикасна политика на човечки ресурси - Вклучување на Одделението за истражување и развој ја прави програмата за лица со посебни потреби поодржлива
Опис на бенефициите од постоењето на ООК пракса во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
<p>1. Бенефиции за бизнисот</p> <ul style="list-style-type: none"> - лојалност кон брендот - технолошките иновации се конкурентна предност - политика на посветеност на вработените - подобра морална клима <p>2. Бенефиции за вработените</p> <ul style="list-style-type: none"> - високи работни и безбедни стандарди - висока самопочит - подобра корпоративна култура 	
Очекуван производ (и) во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
<p>Во 2007 година, групацијата потпиша нов договор за регрутација и задржување на лица со посебни потреби, за периодот 2008-2010. Договорот беше одобрен од јавните авторитети за вработување.</p>	
Предизвик во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
<p>За корпоративната политика за привлекување на маргинализираните групи на пазарот на трудот треба:</p> <ul style="list-style-type: none"> - специјална политика за човечки ресурси, со обучени психолози специјализирани за физички инвалидитети - високи трошоци по вработено лице 	

Клучни точки за ефективна пракса во однос на привлекување на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
<p>- Поефективен јавен приватен пристап.</p> <p>- ООК треба да биде дел од бизнисот: комерцијален фокус на ООК програмата посветена на маргинализираните групи.</p> <p>- Стандарди на иновација во производство и подобрување на пазарот: техничките иновации генерираат конкурентна предност на пазарот со силна конкуренција и со високи стандарди.</p> <p>- Проактивниот пристап е начин за дефинирање на ООК бенчмаркови на пазарот и во индустријата во која компанијата работи.</p>	
Заклучоци и препораки	
<p>Јавно-приватен пристап, јасни правила, национални стратегии, и начини на мотивирање на компанијата треба да биде проактивно: Како во случај на Казино групацијата и БРД Сосиете Женерал, програмите на Оринџ/Франс Телеком посветени на социјална и економска инклузија на лица со посебни потреби се инспирирани од француската легислатива. Законските иницијативи имаат значителна улога во дефинирањето на стратегиите и целите на овие програми.</p> <p>Како резултат на димензијата и големото влијание, економската и социјална инклузија на маргинализираните групи бара јавно-приватен пристап заснован на јасни правила и национални стратегии. Овие стратегии и правила мора да дефинираат различни начини за да се мотивира приватниот бизнис на проактивност. Овие стратегии треба да дадат јасни одговори на следните прашања:</p> <p>- Дали има профитабилен начин за компанијата да пристапи и да најде решенија за маргинализираните групи?</p> <p>- Дали владата има јавна политика за поттикнување на инвестиции во истражувањето и иновации во производството за маргинализираните групи?</p>	
Дополнителни информации	
<p>Француска национална политика за маргинализираните групи (лица со посебни потреби, стари лица и малцинства)</p> <p>http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/handicap/</p>	
Извор на информации	<p>www.orange.com</p> <p>http://www.orange.com/en_EN/responsibility/stakeholders/employees/att0001221/121107CPEgaliteProVAvdef.pdf</p> <p>http://investing.businessweek.com/research/stocks/snapshot/snapshot.asp?capid=367964</p> <p>ООК Извештај на Оринџ</p> <p>Етички Кодекс на Оринџ</p> <p>http://handicap.gouv.fr</p> <p>http://www.handicap-information.com</p> <p>http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/handicap/</p>
Датум	<p>Јануари 2009</p>

3.1.2 Ирска

Добра пракса Ирска

Студија на случај бр. 1

Држава	Ирска
Град	Даблин, национално ниво
Име на компанија	Еирком (Eircom)
Вид на компанија	Приватно компанија со ограничена одговорност со удели
Број на вработени	преку 7.200 вработени (25% жени)
Главна активност	
<p>Еирком е телекомуникациски добавувач. Услугите вклучуваат различни видови на направи за звук, податоци и интернет услуги за приватни, бизнис и владини потрошувачи насекаде во Ирска. Ова вклучува услуги од приклучоци за телефонски (мобилни и фиксни) мрежи. Исто така обезбедува широки он лајн услуги како веб хостирање, он лајн одржување и интернет сигурност.</p>	
Позадина	
<p>Еирком е основана во 1984 година како ирски државен телекомуникациски провајдер. Крајот на 90тите претрпе серија на приватизациони мерки и во 2001 година е целосно приватизирана. Сега е ирски лидер провајдер на локално ниво, далечинско и меѓународно ниво, вклучувајќи услуги за мобилни телекомуникации и услуги за пренос на податоци. Има над 1.2 милиони потрошувачи. Компанијата има 68% удели на ирскиот пазар на фиксна телефонија и 41% удел и на пазарот на приклучоци. Компанијата имаше годишен приход од 2 милијарди евра во 2008 година до 30 јуни.</p> <p>Поголемиот број на вработени во Еирком се над 40 годишна возраст. 10% од вработените имаат инвалидитет, според легислативата за еднаквост при вработување. Жените се застапени со 17% на сениорските позиции, со 7% вработени на половина работно време.</p> <p>Компанијата ја води Одбор од 10 члена, сите мажи. Одборот е поддржан од три комитети фокусирани на внатрешна и надворешна ревизија, политика за исплата и номинации (за одборот). Квартално се одржуваат брифинзи на сениор менаџментот, со објава на главните точки он лајн и за целиот персонал. Еирком исто така има и весник за вработените, кој излегува 10 пати во годината, со вести за информирање на вработените.</p> <p>Еирком започна да ја цени улогата на синдикатите во компанијата, и во 2006 година, работеше со нив, со цел да го реструктурира бизнисот. Претставници на синдикатот исто така се дел од подкомитетот.</p>	
Опис на ООК активности	
<p>1) Спонзори на параолимпијада Ирска е основана за лица со инвалидитет, кои учат. Основани се работни места за атлетите на параолимпијадата, кои сакаат да имаат работно искуство.</p> <p>2) Организирање на работна атмосфера поволна за семејствата, со цел да се поддржат вработените со семејни обврски, и жени, кои се враќаат на работа по породилно отсуство.</p>	

Следните правила се поставени:

- Градинки во рамките на компанијата
- Флексибилно работно време
- Поделба на работа
- Паузи заради грижа за децата
- Посебни отсуства за домашни потреби
- Поддршка на образование
- Он-лајн едукација

Програма за помош на вработени-обезбедува професионално советување за вработените, кои имаат потешкотии, било во приватниот живот или на работно место.

3) Иницијативи за промоција на вработувањето на лица со посебни потреби и самохрани родители. Основање на WAM (Willing Able and Mentoring-WAM) програма, фокусирана на обезбедување работни места и менторство за дипломирани студенти со посебни потреби. Основана е и иницијатива еднаквост преку E - работа, фокусирана на обезбедување можности за E-работа, за лица со посебни потреби и самохрани родители.

Опис на ООК пракса	<p>Еирком има Кодекс на Пракса што се однесува на вработување на индивидуалци со инвалидитет. Кодексот ја потенцира посветеноста на Еирком за креирање и одржување на работна средина во која нема дискриминација, директна или индиректна врз основа на инвалидитет. Кодексот понатаму ја развива политиката на Еирком за еднакви можности во праксата на вработување. Кодексот се однесува и на работните места, осигурувајќи дека вработените со посебни потреби имаат технологија адаптирана на нивните потреби. Кодексот исто така обезбедува вработените со посебни потреби да имаат еднаков третман, како и нивните колеги во развивање на вештини и професионално да напредуваат.</p> <p>Еирком има и волонтерска програма во компанијата. Се охрабруваат вработените да прибираат средства и да волонтираат во заедницата каде Еирком ги ангажира.</p> <p>Вработените исто така можат да учествуваат и во Параолимпијадата на Ирска.</p> <p>Еирком го слави денот на животен баланс, за да го потенцира ова прашање, како за вработените, така и за бизнисот. Денот е посветен на политиките на Еирком за помош на вработените да го комбинираат своето работно време со нивните останати обврски. Исто така се организираат натпревари за деца за најдобар цртеж за персоналот и нивните деца.</p> <p>Во рамките на својот годишен извештај, Еирком прави и ООК извештај.</p>
Ниво на интервенција	На сите нивоа
Очекувани корисници на ООК пракса	<p>Постоечките вработени, кои уживаат континуиран личен/ професионален развој и поддршка.</p> <p>Жените, кои се враќаат на работа после породилното отсуство, вработени со малолетни деца, самохрани родители, лица со посебни потреби.</p>

<p>Проблем на кој се однесува</p>	<p>Губење на вработени жени после породилно отсуство.</p> <p>Проблеми при балансирањето на приватното и работното време кај вработените.</p> <p>Отуѓување на лицата со посебни потреби од работното место.</p> <p>Потешкотии на самохраните родители за пристап на работното место.</p>
<p>Цел на интервенција</p>	<p>Насоченост на приоритетите на вработените особено во сферата на пријателски политики за семејствата на вработените.</p> <p>Да се помогне на работниците со семејства да се вратат и да продолжат со работа, додека ги исполнуваат семејните обврски, особено за продолжување со работа на женската работна сила.</p> <p>Да се зголеми учеството на жените на пазарот на трудот.</p> <p>Да се изгради социјално кохезивна и различна работна сила претставник на заедницата.</p> <p>Да се демонстрира посветеност на ООК, локалните луѓе, заедниците и лицата исклучени од пазарот на трудот. <i>„Многу години Еирком е посветен на поддршка на заедниците на сите нивоа. Нашата долгорочна поддршка на многу организации ја прави возможна пристапноста до круцијални услуги за помош на заедниците насекаде низ Ирска “</i> .</p> <p>Да обезбеди вредно работно искуство за лицата со посебни потреби и нивно вклучување на пазарот на трудот.</p> <p>Да обезбеди алтернативни опции за оние, кои не можат да патуваат на работно место (на пример, самохрани родители и лица со посебни потреби) преку флексибилна Е- работа.</p>
<p>Контекст</p>	<p>Ниско учество на женска работна сила во Еирком. Висока невработеност помеѓу маргинализираните групи.</p>
<p>Чекори на имплементација</p>	<p>Во 2005 Еирком спроведе истражување помеѓу вработените за да ги утврди видувањата и ставовите на вработените за различни прашања. Истражувањето доведе до развој на политики и иницијативи во области, како што се балансирање на работата и приватниот живот, и различност на вработените.</p> <p>Еирком ги предизвикува ставовите на вработените во однос на маргинализираните групи, преку поттикнување на волонтирањето на вработените и дополнителен ангажман во Еирком иницијативите за заедницата.</p>
<p>Времетраење</p>	<p>Тековно ангажирање</p>
<p>Потребни ресурси</p>	<p>Минимални финансиски ресурси. Други потребни ресурси се одредено време на персоналот за менторство и програми за работни искуство.</p>
<p>Индикатори за мониторинг</p>	<p>Статистика на вработени мониторирана во однос на родот и инвалидитет.</p>

	<p>Податоци за човечки ресурси како што се флексибилно време, враќање на работа по породилно отсуство и поделба на работни задачи.</p> <p>Користење на градинки за деца во рамките на компанијата и програма за помош на вработените.</p> <p>Статистика на вработени на Е - работа и нивно вбројување во работни места.</p>
Влијание	Преку 30% (10,500) од регистрираните лица со посебни потреби во Ирска учествуваат во параолимпијадата и имаат пристап до работно искуство и размена на искуства со вработените во Еирком.
Научени лекции	<p>Политики пријателски спрема семејните обврски потребни за регрутирање и задржување на вработените, како и зголемување на бројот на вработени жени.</p> <p>Различноста на работно место може да има позитивно влијание на моралот и работата на персоналот.</p>
Опис на бенефициите од постоењето на ООК пракса во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
<p>Бенефиции за бизнисот: задржување на персоналот (особено после породилно отсуство), побалансиран профил на персоналот што придонесува на имиџот на Еирком, огромна лојалност и морал кај персоналот, се зголемува профилот и репутацијата на Еирком, како одговорна бизнис компанија во заедницата.</p> <p>Бенефиции за вработените: пристап до вработување за маргинализираните групи, подобрен баланс работа-приватен живот, континуиран професионален развој, социјална инклузија.</p>	
Очекуван производ (и) во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
Да се привлечат жените да се вратат на работа после породилно отсуство, да се подберат опциите за вработување на самохрани родители, да се обезбедат можности за вработување за маргинализираните групи и потенцијалните маргинализираните групи.	
Предизвик во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
Ограничена флексибилност на работодавачот во однос на работното време, местото на работа.	
Клучни точки за ефективна пракса во однос на привлекување на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
Флексибилност на работното време, број на часови и место на работа (работа дома).	
Заклучоци и препораки	
<p>Воведувањето на политика и пракса пријателски насочена кон семејните обврски на вработените произлезе како директно барање од вработените преку истражувањето. Еирком ги превзема сите потребни чекори во однос на барањата на вработените и продолжи со следење на имплементацијата.</p> <p>Еирком исто така редовно врши ревизија на политиките, процедурите и праксата, што осигурува соодветност и релевантност за вработените. Најновата ревизија ги анализираше</p>	

ставовите на вработените во однос на различноста и балансирањето на работата со семејните обврски. Ова доведе до ревидирање на политиките и процедурите. Постои и Подкомитет за различност составен од менаџментот и претставници на синдикатот, кој исто така врши ревидирање на политиките и праксата во оваа област „Еирком ја цени посветеноста на 7.200 вработени и се бори да ги подобри работните услови на сите вработени. Ова го правиме преку различни флексибилни работни опции, преку развој и можности за обука и што е најважно слушаме што ќе кажат нашите вработени и се градиме врз основа на нивните препораки“.

Се покажува дека постои постојана поддршка од страна на компанијата преку иницијативи во заедницата „нашата работа во заедницата и партнерството, кое го изградивме се многу важни за тоа како денес го водиме нашиот бизнис“. Годишните извештаи на Еирком содржат доволно детали за сите овие иницијативи што иницираат поддршка од највисоките редови.

Важен фактор во успехот на иницијативите на Еирком е вклучувањето на синдикатот, кој го претставува мнозинството на работна сила. Ова треба да се гледа во контекст на одржлива пракса на социјален дијалог во Ирска, помеѓу ирскиот Конгрес на синдикати, владата и организацијата на работодавачи.

Работата на Еирком е добро препознаена во заедницата, и во 2004 година доби награда „најефективен ООК проект“ од Претседателската Комора на Ирска за награди за ООК.

Дополнителни информации

Еирком е лидер партнер на проектот „Позитивни мрежи за вештини за работа“. Овој проект идентификува и овозможи обука за бизнисите, кои се соочуваат со низок морал помеѓу вработените, отсуства од работа и прашања од работата, кои влијаат врз задржувањето на работници. Проектот Мрежа на вештини планира да обучи 2.000 вработени од 35 членки компании.

Извор на информации	Ирска Комора, во бизнис за бизнис http://www.chambers.ie Еирком http://www.eircom.ie Балансирање на работата со приватниот живот http://www.worklifebalance.ie
Датум	Јануари 2009

Држава	Ирска
Град	Даблин
Име на компанија	Бизнис во Ирската заедница (БИТЦИ) Business in the Community Ireland (BITCI)
Вид на компанија	Непрофитна организација
Број на вработени	/
Главна активност	
Поддршка на бизнисот за да создаде позитивно влијание на работно место, пазарот, заедницата и животната средина. Ова вклучува совети и инструкции за општествена одговорност и вклучување на корпоративната заедница.	
Позадина	
<p>БИТЦИ е основана во 2000 година и има тело од 55 членови вклучувајќи и лидерски компании во Ирска. Има сестри организации во Обединетото Кралство и Северна Ирска кои работат согласно мисијата на БИТЦИ: „зајакнување на моќта на ирските бизниси да го максимизираат своето позитивно влијание врз сите заинтересирани страни“. Таа работи со бизнисите за да ја развијат својата репутација, конкурентност и профитабилност преку помагање за подобрување на нивното социјално влијание, влијанието врз животната средина и менаџирањето со заедницата.</p> <p>Таа е фокусирана на 4 области: работно место, пазар, заедница и животна средина. Нуди совети и инструкции за компаниите во области вклучувајќи и развој на рамка за општествена одговорност, вклучување на заинтересирани страни и анализа, идентификација на добри практики, мапирање на разликите, мерење на влијанието и известување до заинтересираните страни.</p> <p>БИТЦИ исто така работи со стотици компании во Ирска на свои програми за социјална инклузија (некои од нив се набројани подолу). БИТЦИ е национален партнер на Ирска за ООК на Европа, координативно тело за општествена одговорност на европско ниво.</p> <p>Има Одбор од 15 члена (3 жени) кој вклучува претставници од бизнис групите, синдикатот и ирската комора.</p>	
Опис на ООК активности	
Опис на ООК пракса	<p>БИТЦИ води бројни програми за социјална инклузија, фокусирани на вклучување на маргинализираните групи во обуки, едукација и работа.</p> <p>1) Програма за поврзување</p> <p>Заеднички проект на БИТЦИ и Услужната организација за општествено корисна работа. Целта е да се вратат бившите криминалци на пазарот на трудот. Истите се поврзуваат со програмата од страна на Услужната</p>

	<p>организација за општествено корисна работа. Обуката и/или можностите за вработување се истражуваат заедно со бившите криминалци преку мрежата на офицери за обука и вработување. Бившите криминалци се поддржуваат преку обука и нивно вработување од страна на овие офицери.</p> <p>2) Спремни за работа -РФВ (Ready for Work-RFW)</p> <p>Оваа програма има за цел да најде соодветно вработување, обука и образование за лица, кои се бездомници, или се во ситуација да станат бездомници. Преку 35 бизниси и 30 организации за бездомници учествуваат во програмата. Таа вклучува тридневен курс и тринеделна работа, и нуди континуирана поддршка од страна на офицерот за обука и вработување и водење при работа. Предходните барања на работа вклучуваа услуги за потрошувачи, продажни салони, канцеларија/рецепција, човечки ресурси, складишта, магацини, одржување, градинарство/одржување на земјиште и чистење. Постојаното упатување и поддршка се дава и после сместувањето на работа.</p> <p>3) Вработување на лица од заедниците на имигранти -ЕПИЦ (EPIC)</p> <p>Помош на имигранти, при барање на работа, обука и образование. Работи заедно со Одделот за интеграција и Иницијативата за услуги за азил за лица со одредени верувања. Програмата се состои од шестнеделен тренинг модул, фокусиран на професионален англиски за вработување, интервју, животни и работни вештини, компјутерски вештини и подготовка на биографија. Ова се следи од офицерите за обука и вработување, за вклучените имигранти да можат да најдат работа или идни обуки.</p>
Ниво на интервенција	На сите нивоа
Потенцијални корисници на ООК пракса	Бивши криминалци, бездомници или лица, кои можат да станат бездомници, имигранти
Проблем на кој се однесува	Отуѓеност, немоќност, маргинализираност на лица или потенцијално маргинализирани работници
Цел на интервенцијата	<p>Да обезбеди обука, развој на вештини и работно искуство за отуѓени или маргинализирани групи од работната сила</p> <p>Да обезбеди постојана поддршка за вработување и совети за маргинализирани групи</p> <p>Да се изгради социјално кохезивна и инклузивна работна сила</p> <p>Да се помогне на компаниите, кои се посветени на ООК, локалното население, заедниците и лицата исклучени од пазарот на трудот.</p>
Контекст	Висока невработеност помеѓу маргинализираните групи. Потребата од образование или обуки за квалификација за имигрантите, понекогаш не се препознава во Ирска.

Чекори на имплементација	<p>1) Поттикнување на движечките видувања на компаниите за вработување на бивши криминалци, бездомници или имигранти.</p> <p>2) Демонстрација на успешна стапка на вработеност, обука и образование на маргинализираните групи, преку програмите</p> <p>3) Работење во соработка со работодавачите и маргинализираните групи, за нивно вклучување</p> <p>4) Обезбедување континуирана поддршка и советување за работодавачите и маргинализираните групи во текот на програмите</p>
Времетраење	Во тек
Потребни ресурси	Мрежа на офицери за обука и вработување.
Индикатори за мониторинг	<p>Ниво на учество на работодавачите и маргинализираните групи во програмите</p> <p>Број на обучени лица, образувани и успешно вработени</p>
Влијание	<p>1) Програма за поврзување</p> <p>Почнувајќи 2002 година, преку 5.000 бивши криминалци се вклучени во програмата. Од нив приближно 70% се активно вклучени во обука, вработување и образование (1.399 во вработување, 1.139 во обука и образование).</p> <p>2) Спремни за работа (РФВ)</p> <p>Почнувајќи 2002 година, приближно 200 бездомници во Даблин се вклучени во програмата, и преку 35 компании им обезбедија работни места или друг вид на поддршка. Околу 65% од нив ја завршија програмата и започнаа со работа (84 во вработување, 49 во обука и образование)</p> <p>3) Вработување на лица од заедниците на имигранти ЕПИЦ</p> <p>274 лица, вклучени во програмата, од кои 133 вработени и 52 лица вклучени во образование и обука.</p>
Критични прашања	Глобалното економско забавување може да доведе до поголема конкурентност за работни места и помал ентузијазам кај работодавачите за посветување на прашањата на инклузија на работната сила.
Научени лекции	Различната и вклучена работна сила, може да има позитивно влијание на работната култура и животната средина.
Опис на бенефициите од постоењето на ООК пракса во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
<p>Бенефиции за бизнисот:</p> <p>Подобрен моралот на персоналот и ефективноста на тимот, регрутирање и задржување на квалификуваните кадри.</p> <p>Посветен персонал – „многу ЕПИЦ кандидати се високо квалификувани, преку 2/3 имаат високо образование или дури повисоко и доаѓаат од различни професии“. Подобен ООК</p>	

<p>имиц во заедницата и меѓу бизнис партнерите.</p> <p>Бенефиции за вработените: платена одржлива работа, социјална инклузија, континуиран професионален развој, почит – „ Во моите 12 години никогаш не ми се има покажано вакво почитување“ (РФВ кандидат), совети за напредување и инструкции, подобрување на заедницата.</p>	
<p>Очекуван производ (и) во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот</p>	
<p>Да се обезбеди вработување и можности за обуки за маргинализираните или потенцијално маргинализираните групи.</p>	
<p>Предизвик во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот</p>	
<p>Ниско самопочитување и самодоверба кај маргинализираните групи, постоечки предрасуди на работно место, можна јазична бариера помеѓу имигрантите.</p>	
<p>Клучни точки за ефективна пракса во однос на привлекување на маргинализираните групи на пазарот на трудот</p>	
<p>Обука и систем на менторство за подигање на самопочитта и самодовербата, поддршка за совладување на јазикот.</p>	
<p>Заклучоци и препораки</p>	
<p>Во текот на само деветгодишната работа БИТЦИ успеа да привлече голем број на компании во програмата. Вклучени се бизниси од сите сектори, како што се банкарството/финансиски услуги, храна/сектор за пијалоци, информатичка технологија, фармација, трговија, телекомуникации и јавни сервиси. Исто така има голем број на партнери, со кои работат вклучувајќи ги и ООК мрежите, владините институции и синдикати.</p> <p>Има силен систем на мониторинг и следење на кандидатите во програмите, како што покажува и високиот процент на успех во обезбедување на работа по завршувањето на барањето на работа и обуката.</p> <p>Поддршката на БИТЦИ, која ја добива за програмите може да се види и од различните финансиски ресурси, кои ги добива од Одделението за интеграција, Англиско-Ирската Банка, Маркс & Спенсер и Услужната организација за општествено корисна работа.</p> <p><u>Препорака:</u> Одржување на силниот систем на мониторинг и следење за потврдување на вредноста и успехот на програмите за потенцијалните кандидати и бизнис партнерите.</p>	
<p>Дополнителни информации</p>	
<p>БИТЦИ промовира и партнерство помеѓу училиштата и бизнисот, што го поттикнува бизнисот да се вклучи проактивно во училиштето. Ова вклучување значи менторска програма, градење вештини кај ученици и барање работа во текот на летото. Партнерството има за цел, да го подобри разбирањето на бизнис околината кај учениците и подобро да ги подготви за влез во нив. 158 училишта во Ирска се вклучени во оваа програма. Моменталниот број на партнерства е 148.</p>	
Извори на информација	<p>Бизнис во заедницата www.bitc.ie</p>
Датум	<p>Јануари 2009</p>

Држава	Ирска
Град	Даблин
Име на компанија	Мајкрософт Ирска (Microsoft Ireland)
Вид на компанија	Приватно компанија
Број на вработени	Над 1.200 вработени и 700 вработени на полно работно време договорно.
Главна активност	
<p>Развој на софтвер. Мајкрософт во Ирска работи преку 3 оддела: Мајкрософт ЕМЕА (за регионите: Европа, Среден Исток и Африка) Оперативен Центар, Мајкрософт Европски центар за развој и Мајкрософт група за продажба, маркетинг и услуги, која го подржува бизнисот на Мајкрософт's во ЕМЕА регионот. Одделите имаат различни функции вклучувајќи и истражување и развој, инженеринг, локализација, финансии, сметководство, логистика, менаџирање на синџир на набавки како и локална продажба и маркетинг.</p>	
Позадина	
<p>Мајкрософт ја отвори првата канцеларија во Ирска во 1985 година со мала фабрика за производство со околу стотина вработени. Сега Мајкрософт Ирска е проширен во два кампуса во Даблин и е интегрален дел од ИТ секторот, во Ирска.</p> <p>Мајкрософт ЕМЕА Оперативниот Центар – ЕОЦ (ЕОС) обезбедува поддршка на продажбата и активностите за поддршка на потрошувачите, во 85 различни земји во Европа, Средниот Исток и Африка. Центарот е ангажиран во различни сектори од производство до финансии, менаџирање на синџир на набавки, сметководство и менаџирање на партнерства за производите и услугите на Мајкрософт. Мајкрософт Европски центар за развој –ЕДЦ (EDC) се фокусира на инженеринг. Центарот работи на развој на софтвер преку истражување и развој до инженеринг и локализирање во различни бизнис групи. Тимот на ЕДЦ, работи со тимот, лоциран во Данска, Индија и Кина и е дел од Организацијата на Мајкрософт Групата за производство, истражување и развој. Мајкрософт групата за продажба, маркетинг и услуги – СМСГ (SMSG) работи со потрошувачи од Ирска. Таа ја менаџира продажбата, услугите и техничката поддршка за партнерите и потрошувачите од големите компании, МСП и корисници на домашни компјутери.</p> <p>Мајкрософт има Одбор составен од 9 члена (1 жена). Претседател е Бил Гејтс. Одборот вклучува претставници од големи корпорации и Харвард Бизнис училиштето.</p> <p>Мајкрософт Ирска беше прогласена како една од првите топ десет „најдобри компании, за кои треба да се работи“ во Ирска. Студијата на најдобри компании вклучува анонимно истражување, преку интервјуа со случајно избрани вработени во компаниите, кои се вклучени во натпреварот. Мајкрософт Ирска ја доби наградата во категорија „Фер“ што препознава најдобра пракса на различност во менаџментот.</p>	

Опис на ООК активности	
Опис на ООК пракса	<p>Обезбедување на ИТ пристап и обука за лица со посебни потреби. Мајкрософт соработува со Енејбл Ирска (Enable Ireland) на проект за промоција Асистивна Технологија (АТ). Оваа технологија е наменета за лица со посебни потреби за да можат да живеат самостојно, и да имаат пристап до образование и на пазарот на трудот. АТ вклучува опрема, како што е алтернативна тастатура или глушец, па се до софистицирана опрема за произведување на гласови, што овозможува на лице, кое не може да зборува да комуницира ефективно.</p> <p>Во ноември 2007 година Мајкрософт и Енејбл Ирска отворија Центар за обука за национална асистивна технологија, кој нуди обука и совети за АТ за лица со посебни потреби, лица во колички, едукатори и организации во Ирска. Центарот користи и обука за обучувачи. Услугите на Центарот вклучуваат:</p> <ul style="list-style-type: none"> Обука за користење на нова Асистивна Технологија и приклучоци; АТ семинари за работодавачи и обучувачи за бенефициите од АТ во работата и образованието; Соодветни АТ работилници за обука во партнерство со локалните Енејбл ирски центри, како одговор на идентификуваните локални потреби; Развој и одржување на обука за бенефициите од технологиите за контрола на животната средина (како што се електронските врати) за корисниците на национално ниво. <p>Зборувајќи отворено за центарот, Микел Мартин (Министер за претпријатија, трговија и вработување) изјави: <i>„истражувањето покажува дека 70% од вкупната асистивна технологија може да се напушти, доколку ја нема обуката и пристапот, кои се обезбедуваат преку овој центар. Се надевам дека центарот ќе обезбеди работното место да биде достапно, до што е можно повеќе лица, вклучувајќи ги и лицата со посебни потреби“</i>.</p>
Ниво на интервенција	На сите нивоа
Потенцијални корисници на ООК пракса	Маргинализирани и исклучени лица со посебни потреби, работодавачи или потенцијални работодавачи на лица со посебни потреби, обучувачи/тренери/лица кои работат со лица со посебни потреби
Проблем на кој се однесува	Дискриминација на лица со посебни потреби на пазарот на трудот Некористење и недостапност на АТ до домовите и работното место Маргинализирани, немоќни и демотивирани работници со посебни потреби
Цел на интервенција	Да се обезбеди на лице место обука за лица со посебни потреби, работодавачи и обучувачи за користење и бенефициите од АТ. Микел Мартин (Министер за претпријатија, трговија и вработување) на отварањето на АТ центарот изјави: <i>„Секое лице со хендикеп треба да има можност да ги развие своите вештини и да учествува во</i>

	<p><i>општеството, што е можно повеќе. Економскиот придонес на лицата со посебни потреби е витално и е важно за да се осигура да се вклучат, што е можно повеќе лица со посебни потреби на пазарот на трудот“.</i></p> <p>Силви Лафарж, Директор за комуникации во Мајкрософт Ирска коментираше за интервенцијата изјавувајќи: „АТ може да ги промени животите на луѓето овозможувајќи им независен живот, но и враќање на пазарот на трудот и креирање на поголема општествена инклузивност, од кое корист ќе имаат сите“.</p> <p>Да се изгради социјално кохезивна и инклузивна работна сила.</p> <p>Да се демонстрира посветеност на ООК, локалните луѓе, заедниците и оние лица изложени на ризик од исклучување од пазарот на трудот.</p> <p>Да се намали невработеноста и проблемите.</p>
Контекст	Дискриминација и ексклузија од пазарот на трудот на работниците со посебни потреби, висока невработеност помеѓу групите со посебни потреби.
Чекори на имплементација	<p>1) Предизвикување на промени во тековните движења за вработување и работа за лицата со посебни потреби.</p> <p>2) Градење на свест за бенефициите од АТ за корисниците, но и работодавачите .</p>
Времетраење	Во тек
Потребни ресурси	Инвестирање во центар за обука и во обуки
Индикатори за мониторинг	<p>Број на лица со посебни потреби, обучувачи и обучени работодавачи</p> <p>Ниво на користење на АТ на работно место (каде има обучени работодавачи)</p> <p>Следење на статистика на вработеноста и невработеноста на лица со посебни потреби во Ирска</p>
Влијание	Одржани обуки и совети во просек за 700 лица годишно
Критични прашања	Глобалното економско забавување може да доведе до конкурентност за работа и помалку ентузијазам кај работодавачите, да учествуваат во обуките.
Научени лекции	АТ може да игра витална улога во инклузија на лица со посебни потреби. Недостатокот на обука и познавањата го ограничува користењето во домашни услови и на работно место.
Опис на бенефициите од постоењето на ООК пракса во однос на привлекувањето на маргинализирани групи на пазарот на трудот	
<p>Бенефиции за бизнисот: силен ООК имиџ за бизнисот и пред заедницата, мотивирана и лојална работна сила, подобрен моралот кај персоналот, придонес од различно искуство.</p> <p>Бенефиции за вработени: пристап до вработување на маргинализирани работници со посебни потреби, континуиран професионален развој, градење на вештини, социјална инклузија, поддршка и почитување, подобрување на заедницата. Сиобан Лонг од Енејбл Ирска изјави</p>	

<p>дека програмата има за цел „ да ја стави АТ во раце на лицата со посебни потреби, за да можат да постигнат максимална независност, избор и инклузија во нивните животи“ .</p>	
<p>Очекуван производ (и) во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот</p>	
<p>Да се отворат можности за вработување преку обука и градење на вештини за маргинализираните работници со посебни потреби. Во Ирска, 67% од лицата со посебни потреби се невработени.</p>	
<p>Предизвик во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот</p>	
<p>Ниско самопочитување поради дискриминацијата и висока стапка на невработеност помеѓу групите со посебни потреби.</p>	
<p>Клучни точки за ефективна пракса во однос на привлекување на маргинализираните групи на пазарот на трудот</p>	
<p>Работодавецот ја прифаќа АТ на работно место. Подигањето на свеста за бенефициите кои ги нуди АТ, и обуката за нејзино користење.</p>	
<p>Заклучоци и препораки</p>	
<p>Стратегијата на Мајкрософт Ирска и Енејбл Ирска инволвира различни заинтересирани страни во работата за советување и обука која се превзема во АТ. Ова вклучува работа со работодавачи, кои ќе го пренесат знаењето за тоа како АТ може да допринесе за нивните вработени и нивниот бизнис, и обезбедување совети и обука за крајните корисници. Нивниот заеднички пристап е фокусиран на обука на обучувачи, кои ќе осигурат широко распространување на знаењето.</p> <p>Мајкрософт во Ирска е постојано препознаван по својата ООК работа во заедницата и на работно место. Таа доби награда во лидерската категорија во 2007 година на националната награда О2 способност. Оваа награда ги препознава организациите, кои се успешни во работата, со лица со посебни потреби. Препознавањето на Мајкрософт во оваа област сигнализира на отворена и инклузивна култура и посветеност на различноста, хендикепот и прашањата за инклузија. Асистивната технологија исто така беше препознаена како "Најдобар ООК проект заснован на потребите на заедницата " од страна на Комората на Ирска.</p> <p><u>Препорака:</u> Осигурување на учество на работодавач во проект за да се пренесе знаењето за бенефициите од АТ во бизнисот, и да се подобри достапноста на АТ на работно место.</p>	
Извор на информација	<p>Мајкрософт Ирска www.microsoft.com/ireland Енејбл Ирска www.enableireland.ie</p>
Датум	<p>Јануари 2009</p>

Држава	Ирска
Град	Бегеналстаун, округ Карлоу
Име на компанија	Карлоу Лидер компанија за рурален развој (Carlow Leader Rural Development Company)
Вид на компанија	Приватна Компанија
Број на вработени	/
Главна активност	
Обезбедува поддршка и финансирање на програми за имплементација насочени кон напредување и одржливост на руралната економија во округ Карлоу. Таа обезбедува поддршка на индивидуалци, групи од заедницата и рурални компании, кои учествуваат во обука, истражување, менторство и совети. Програмите, кои се спроведуваат, вклучуваат агро-разновидност, еколошки иницијативи, рурален и агро туризам и мало производство на храна како и многу други програми.	
Позадина	
<p>Карлоу Лидер компанија за рурален развој е основана во 2002 година, за да идентификува и пренесува модели на најдобра меѓународна пракса во округот Карлоу. Мисија на компанијата е: <i>„Карлоу Лидер групација за рурален развој ЛТД ќе обезбеди лидерство, поддршка и поврзување со луѓето и заедниците во округот Карлоу, заради напредок и одржливост на руралните области на округот во 21иот век“</i></p> <p>Општа цел е да подржат индивидуалците, компаниите и заедниците во реализација на нивниот целосен социо-економски потенцијал. Ова го остварува преку имплементација на различни програми, како што е рурално социјална шема, која нуди вработување на сиромашните фармери. Програмата за меѓугранична соработка на производителите за посебна храна развива главна конкурентност помеѓу малите производители на храна, на пример преку продажба и маркетинг.</p> <p><i>‘Карлоу Лидер е овде да го поддржи и развие округот Карлоу’,</i> изјави Мери Валш Главен извршен офицер на (ЦЕО). <i>„Ја основавме во 2002 година со цел да ги поддржаме и одржиме социо-економските сектори и секторот за животна средина во округот Карлоу, преку имплементација на иновативни проекти и проекти за одржлив рурален развој и иницијативи“.</i></p> <p>Карлоу Лидер привлече инвестиции во округот Карлоу во висина од 1милион евра годишно. Во 2006 година компанијата достигна зголемен обрт од 1.4 милиони евра на 4 милиони евра. Одборот го сочинуваат 14 членови, од кои 7 се жени. Сите членови живеат или работат во округот, и Одборот ги претставува интересите на бизнисот, фармерството и заедницата.</p>	
Опис на ООК активности	
<p>1) Карлоу ЕКВУАЛ (EQUAL) Програма за вработување: Оваа програма се спроведуваше во периодот 2005-2007 година. Целта беше да се надмине дискриминаторската пракса и нееднаквостите, со кои се соочуваат постарите лица (над 40 години) при обука и вработување. Програмата обезбедува систем на обука и менторство наменета за постари лица.</p>	

Програмата исто така работеше да развие политики и процедури заедно со работодавачите за регрутирање, задржување и напредување на постарите работници во нивните организации. Таа работи со работодавачите на промоција на легислатива за еднаквост, како и да го охрабри и поддржи развојот на недискриминаторска пракса на постарите лица, преку обука и можности за вработување. Поконкретно, таа работи за да:

Креира свест за тоа, како дискриминаторските практики влијаат врз постарите лица и се одразуваат на работно место;

Ја елиминира дискриминаторската пракса и нееднаквиот третман на постарите работници;

Промовира легислатива за еднаквост и различен менаџмент во секој дел на работната сила;

Промовира стратегија за еднаквост при вработување на постари работници;

Промовира бенефиции, кои се добиваат со вработување постари работници;

Се утврдуваат потребите на работодавачот во однос на вештините и обуките.

Ова вклучува и одржување на програми за обука, легислатива за еднаквост, ревизија на еднаквиот третман, прашања за човечки ресурси и менаџирање со разликата за менаџери и персоналот за човечки ресурси. Исто така вклучува и обука за постојните вработени, кои сакаат кариерно да напредуваат или во случај на невработеност.

2) Програма за поврзувања: Цел се долгорочно невработените, со давање на приоритет на оние, кои се невработени, повеќе од три години. Програмата има за цел да развие нови вештини, да ги подобри личните вештини и развие реални цели кај индивидуата. Поддршката вклучува:

Индивидуална обука и напредување;

Континуирана поддршка и менторство;

Систем на давање референци за други обуки, образование и инструкции;

Континуиран систем на следење, за да се осигура дека учесниците имаат корист од програмата;

Следење преку поддршка со совети за теми, како што се интервјуа, вештини за барање работа, планирање на работата итн.

Опис на ООК пракса

Работи заедно со Институцијата за обука и вработување - ФАС (FAS) и со Одделението за социјални и семејни прашања.

Ги адаптира програмите за обука, соодветно на потребите на долгорочно невработените, постарите лица и работодавачите.

Иницијативата за рурално социјална шема, која им помага на фармерите да најдат работа со половина работно време во области, од кои би имала корист локалната заедница. Ова овозможува фармерите да заработат паралелно, додека работат и на своите фарми и исто така помага да ги подобрат локалните места и објекти.

Води и програма за занаетчиите во партнерство со Одделението за социјални и семејни прашања. Програмата им помага на индивидуалците да развијат вештини, со кои ќе можат да заработуваат, или ќе им овозможи да се вработат во овој сектор.

Ги поврзува заедно развојните партнери во Карлоу, вклучувајќи ја јавната администрација, ЗГи, социјалните партнери и бизнис секторот. Овие групи се консултираат во развојот, имплементацијата, следењето и мониторингот на проектите.

Ниво на интервенција	На сите нивоа
Потенцијални корисници на ООК пракса	<p>Маргинализирани лица (невработени лица од Карлоу) вклучувајќи ги долгорочно невработените и невработените лица на возраст над 40 години</p> <p>Работодавачи од Карлоу, кои можат да се вклучат во обука и совети за човечки ресурси и инструкции</p> <p>Вработените во бизнисот во Карлоу, кои уживаат личен/професионален развој и обука</p>
Проблем на кој се однесува	<p>Отуѓени, немоќни, маргинализирани или потенцијално маргинализирани работници</p> <p>Демотивираност и/или отуѓеност, со која се соочуваат постарите работници и долгорочно невработените</p> <p>Повисока стапка на невработеност во Карлоу (9.5% споредено со националната стапка на невработеност од 8.8%).</p>
Цел на интервенција	<p>Да се обезбеди флексибилна обука за долгорочно невработените и охрабрување да бараат работа.</p> <p><i>„Охрабрувањето на работодавачите да се вклучат проактивно во пракса, базирана на еднакви можности при вработување на постари лица и на борба против нееднаквоста, со која се соочуваат постарите лица и да имаат корист од обуките и можности за вработување“</i></p> <p>Борба против дискриминаторската пракса спрема постарите лица и долгорочно невработените, преку промоција на развој на програма во самата компанија, проактивно регрутирање и стратегии за прогресивно напредување.</p> <p>Промоција на можностите за вработување на постари лица преку подигање на нивниот профил и помош на работодавачите да го препознаат позитивниот потенцијал кај постарите лица.</p> <p>Зголемување на конкурентноста на постарите лица и долгорочно невработените, преку менторство, акредитирани обуки и работно искуство</p> <p>Промоција на вреднувањето на различноста на работно место заедно со работодавачите и прибирање на добра пракса, која се промовира кај други работодавачи во Ирска</p> <p>Да се намали невработеноста и проблемите во округот Карлоу</p>
Контекст	Високата невработеност во руралните области, често води до дискриминаторски практики од страна на работодавачите и креира поголема маргинализација

Чекори на имплементација	<p>Спроведување на истражување за идентификација, како да се поттикнат работодавачите да се вклучат во различни прашања за работната сила.</p> <p>Истражувањето води до развој и одржување на обука и работилници/семинари со работодавачи, како и услуга за преглед на политиките во компанијата.</p> <p>Модели на добра пракса на регрутирање и еднаквост, ќе бидат идентификувани и пренесени, со цел да се промовира работата надвор од Карлоу.</p>
Времетраење	<p>Карлоу Програма за еднакви можности при вработување: 2005-2007 (3 години)</p> <p>Програма за поврзување: во тек</p>
Потребни ресурси	<p>Инвестиции во обука. Некои ресурси се достапни, преку локалната самоуправа.</p>
Индикатори за мониторинг	<p>Број на постари лица и долгорочно невработени, кои учествуваа во програмите ЕКУАЛ (EQUAL) и поврзување</p> <p>Број на работници, кои успешно се вработени по обуките и другите видови на поддршка од програмите</p> <p>Број на работодавачи, кои работат во Карлоу на прашања за различност на работната сила</p> <p>Број на работодавачи, кои ја промениле политиката на човечки ресурси за подобрување на различноста на работната сила</p> <p>Статистика на невработеност во Карлоу, вклучувајќи ги и постарите лица</p>
Влијание	<p>Програмата за вработување Карлоу ЕКУАЛ обезбедува поддршка, менторски сесии, поддршка при барање работа, организирање на обуки согласно потребите на целните групи и пазарот на трудот, вклучени 175 индивидуалци.</p> <p>По комплетирањето на програмата за вработување Карлоу ЕКУАЛ, 81% од учесниците беа вклучени во обука и вработување.</p>
Критични прашања	<p>Рурална невработеност се очекува да оди надолу со економското забавување.</p>
Научени лекции	<p>Флексибилна обука, со зголемувањето на часовите на обука е важно за охрабрување на учеството на долгорочно невработените</p>
Опис на бенефициите од постоењето на ООК пракса во однос на привлекувањето на маргинализирани групи на пазарот на трудот	
<p>Бенефиции за бизнисот: мотивирана и лојална работна сила, придонес од различното искуство, подобрен ООК имиџ во заедницата, обучена работна сила, посилна политика и систем на човечки ресурси.</p> <p>Бенефиции за вработените: платена работа; социјална инклузија, континуирано професионално напредување, градење на вештини и обновување на вештини; подобрување на заедницата.</p>	

Очекуван производ (и) во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
<p>Да обезбеди вработување и можности за обука за маргинализираните и потенцијално маргинализираните групи.</p> <p>Да развие посилна политика и систем на човечки ресурси во бизнисот, кое поттикнува различна работна сила.</p>	
Предизвик во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
Дискриминација врз основа на старост во бизнисите. Ниското ниво на мотивираност кај долгорочно невработените го отежнува нивното вклучување.	
Клучни точки за ефективна пракса во однос на привлекување на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
Флексибилни часови за обука и место на одржување. Обука на долгорочно невработените почнува на база на половина работно време и со текот на времето се заменува со обука на полно работно време.	
Заклучоци и препораки	
<p>Во своето седумгодишно постоење Карлоу Лидер успеа да привлече фондови од различни ресурси, вклучувајќи ја и Европска Унија. Нејзините проекти за социјална инклузија се дел од пошироката програма, која се имплементира на европско ниво, со средства од ЕУ, а кои се однесуваат на прашања за инклузија на пазарот на трудот. Способноста да се вклучи во оваа широка акција надвор од Карлоу ја потенцира релевантноста на прашањата, на кои работи и потенцијалот за учење и дисеминација на добри практики.</p> <p>Карлоу Лидер беше избрана од Одделението за комуникации, рурални и Гелтахт прашања да биде посетена од Португалскиот Министер за земјоделие, како пример на одлична група за локална акција и модел на добра пракса во агро бизнисот и проекти за животна средина.</p> <p><u>Препораки:</u> Работа со работодавачите на прашања за различност на работната сила треба паралелно да работи и на политиките на човечки ресурси, со цел да ја промени и праксата на ова ниво.</p>	
Извор на информации	<p>Карлоу Лидер http://www.carlowleader.ie/</p> <p>Карлоу програма за еднаквост при вработување http://www.carlowequal.ie/</p>
Датум	Февруари 2009

Држава	Ирска
Град	Даблин и Белфаст
Име на компанија	Ирски конгрес на синдикати 9 -ИЦТУ (Irish Congress of Trade Unions 9 – ICTU)
Вид на компанија (правен статус)	Синдикат
Број на вработени	Број на членови: 832.000
Главна активност	
<p>ИЦТУ е чадор организација на синдикати од Република Ирска и Северна Ирска. Улогата е да ги претставува и води економските и социјалните интереси на работниците; преговара за националните договори со владата и работодавачите; промовира принципи на синдикализам, преку кампањи и развој на политики; обезбедува информации, совети и обука за синдикати и нивните членови; асистира во разрешување на конфликти помеѓу синдикатите и работодавачите; редовни релации помеѓу синдикатите и одлучување во конфликти помеѓу синдикатите.</p>	
Позадина	
<p>Во 1894 година беше формиран ирскиот синдикален Конгрес, со цел да делува како колективен глас на организираната ирска работна сила. Во 1959 година, телото беше сменето и стана ирски Конгрес на синдикати (ИЦТУ).</p> <p>ИЦТУ е најголемата организација во Ирска, која ги претставува и води кампања за 832.000 работници. Моментално се вклучени 55 синдикати, северно и јужно до границата. Нејзината визија е „да се постигне општество- општество, кое ќе ги препознава правата на сите работници и граѓани да уживаат просперитет и исполнување, кое ќе води до подобар квалитет на живеењето“ .</p> <p>ИЦТУ работи со владата, работодавачите, ЗГи, волонтерски групи и меѓународни тела. Таа работи на различни проекти и кампањи за постигнување на солидарност, фер и еднаквост. Ова вклучува проекти, кои се насочени меѓу другото и кон намалување на родовите разлики и кампањи за еднакви права на работниците, кои даваат услуги.</p> <p>ИЦТУ исто така тежнее кон својата визија за еднакво општество на ниво на ЕУ, но и на глобално ниво. Таа е дел од Европската Конфедерација на синдикати, претставничко тело на европско ниво. Организацијата исто така е дел и од Меѓународната Конфедерација на синдикати.</p>	
Опис на ООК активности	
<p>1) <u>Шампиони со посебни потреби</u>: фокусирана на регрутирање и обука на шампиони со посебни потреби, преку синдикалното движење во Ирска. Целта е да се изгради мрежа на претставници во синдикатите, кои ќе имаат знаење и експертиза за прашања од областа на вработување и инвалидитет. Оваа мрежа помага во имплементација на практичен начин, на</p>	

целите од Националната стратегија за инвалидитет и друга моментална легислатива за еднаквост. Обука за шампионите со посебни потреби се одржува пет дена и вклучува теми, како што се легислатива за еднаквост, политика на еднаквост на работно место, подигање на свеста за инвалидитетот, АТ, модели на добра пракса и регрутирање.

Проектот за шампиони со посебни потреби се води во партнерство со Институција за обука и вработување - ФАС (FAS) и е препознаен од Совет за понатамошно образование и награди за обуки - ФЕТАЦ (FETAC).

2) Работна патека: Иницијатива на партнерството на ИБЕЦ/ИЦТУ за зголемување на можностите за вработување на лица со посебни потреби. Проектот се фокусира на подигање на свеста и надминување на бариерите за вработување на лица со посебни потреби. Целта на проектот вклучува и идентификација на бариерите за вработување од перспектива на работодавачите и лицата со посебни потреби, вклучувајќи ги сите страни во изнаоѓање практични решенија, давање информации, кои ќе помогнат на интеграцијата на лицата со посебни потреби, информирање на јавните донесувачи на одлуки и услужните агенции за резултатите од развојот на вработувањето и обуките.

Основан е национален Комитет за овој проект, кој ги вклучува клучните актери во областа на инвалидитетот и вработувањето. Проектот се имплементира во четири региони: Корк, Кери, Галвеј и Донегал. Формирани се локални мрежи во секој регион, составени од работодавачи, претставници на синдикатот, лица со посебни потреби и релевантни услужни агенции. Членовите во мрежата го споделуваат своето знаење и видувањата на можностите за вработување на лица со посебни потреби. Ова овозможува да се пронајдат решенија на локално ниво за надминување на постоечките бариери во однос на вработувањето на лицата со посебни потреби.

3) Интеракција-развој на мултикултурна работна средина: проектот беше имплементиран во партнерство со ИБЕЦ, Интегрирана Ирска (бивша единица за превод за поддршка на бегалци) и ФАС. Проектот се однесува на предизвиците за развој на мултикултурна работна средина, во која значителен број на работници имаа ограничено или воопшто не го познаваат англискиот јазик. Тој има два елемента: поддршка за учење на јазик и поддршка на мултикултурализмот /различноста. Проектот обезбедува обука за основни јазични вештини на неирски национални работници, како и обука за јазици за супервизори /менаџери /синдикалци, заради ефективна комуникација со неирските работници. Со проектот исто така се обезбедува и обука за менаџирање на различноста на работно место.

**Опис на ООК
пракса**

Формирани 25 Конгрес центри на мрежата –ЦЦН (CCN) низ земјата, северно и јужно, нудејќи широк спектар на услуги, за лица, кои се невработени, како и оние кои се вработени. ЦЦН е синдикално движење, кое ја опфаќа заедницата. Центрите обезбедуваат обука и совети за работниците надвор од пазарот на трудот и вработени лица, вклучувајќи ги и имигрантите, синдикатите, членовите на синдикатите и локалните заедници (особено оние, кои се во понеповолна положба и социјално исклучени).

ИЦТУ работи во партнерство со различни актери од Ирска, но и меѓународно. На пример, работи со партнери од Финска (водени од САК, финска Конфедерација на синдикати) и Австрија (водена од здружение на граѓани, кое работи со работници мигранти) на проекти со слични цели.

	<p>Вклучување во различни прашања од контекст на работно место, како што е родовата еднаквост (на ниво на платен персонал, но и на лидерско ниво), обуки за нискоквалификувани работници и промоција на баланс помеѓу работата и приватниот живот.</p> <p>Водење кампањи за потенцирање на нееднаквоста и промоција на примери на добра пракса, како што се правата на агенциските работници.</p> <p>Иницијатива за доживотно учење-базирано на работно место, мрежа на обучени волонтери, кои даваат совети и инструкции за лица, кои бараат работа и/или сакаат обука за работа и развој. Волонтерите помагаат да се идентификуваат потребите за квалификации и организираат обука, согласно потребата. Волонтерите исто така обезбедуваат совети и инструкции за професионална обука, идни можности за образование и напредување за сите работници.</p>
Ниво на интервенција	На сите нивоа
Потенцијални корисници на ООК пракса	<p>Синдикати и работодавачи, кои учествуваат во ООК проекти.</p> <p>Маргинализирани и потенцијално маргинализирани лица и неирски национални работници.</p> <p>Вработени, кои уживаат континуиран личен/професионален развој и обука за напредување</p>
Проблем на кој се однесува	<p>Дискриминација на лица со посебни потреби</p> <p>Дискриминација врз основа на непознавање на јазик и култура на неирските национални работници</p> <p>Проблеми поврзани со комуникацијата помеѓу неирските национални работници и работодавачите</p> <p>Отуѓеност, немоќност, маргинализирани и потенцијално маргинализирани работници</p>
Цел на интервенција	<p>Да се намали невработеноста и проблемите помеѓу лицата со посебни потреби и лицата од друга националност</p> <p>Да се формира база на неирски национални работници обучени за основни јазични вештини</p> <p>Позитивно да се промени политиката и праксата на работно место во однос на инвалидитетот</p> <p>Да се изгради социјално кохезивна и различна работна сила</p>
Контекст	Дискриминација, ексклузија и висока невработеност на лицата со посебни потреби и некои неирски национални групи
Чекори на имплементација	<p>Повеќето од проектите следат исти чекори, вклучувајќи истражување водено заедно со работодавачите, за пронаоѓање на точни информации за постојните политики, практики и системи во самите компании. Истражувањето вклучува и информации за сфаќањето на ставовите, во однос на мигрантите и работниците со посебни потреби.</p> <p>Следејќи ја анализата од истражувањето, се подготвуваат различни интервенции за подигање на свеста, обуки и поддршка кои се имплементираат во рамките на проектите.</p>

Времетраење	Шампиони со посебни потреби: во тек Работна патека: 2001 - 2005 Интеракција: 2002 - 2004
Потребни ресурси	Инвестирање во обука со средства од владини иницијативи. Некои, како поддршката на шампиони со посебни потреби, се реализира на волонтерска основа.
Индикатори за мониторинг	Број на бизниси вклучени во проектите Број на регрутирани и обучени шампиони со посебни потреби Промени во политиките и праксата на бизнисите учесниците Статистика за регрутирање и задржување на вработените со посебни потреби и неирски национални работници во бизнисите, кои учествуваат во проектите Број на лица од неирска националност, кои учествуваат во обуки за основни јазични вештини Број на супервизори/менаџери/претставници на синдикати, кои одржуваат обуки за јазик за ефективна комуникација, со лица од неирска националност Број на сесии во рамките на обуките, наменети за менџирање на различноста на работно место
Влијание	64 шампиони со посебни потреби во Ирска Работна патека: Развој на Прирачник за вработување, усвоен на национално ниво
Критични прашања	Глобалното економско забавување може да доведе до намалување на фокусот кај бизнисот на активности, кои не се „неопходни“ како што е ООК.
Научени лекции	Промена на политиките и праксата во бизнисите е по ефективна ако се прави внатрешно, на пример преку користење на шампионите Обуките за јазични вештини не се релевантни само за лицата од неирска националност, туку и за работодавачите, со цел да можат ефективно да комуницираат меѓу себе на работното место
Опис на бенефициите од постоењето на ООК пракса во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
<p>Бенефиции за бизнисот: мотивирани и лојални работници, придонес од различни искуства, подобрен ООК имиџ, обучена работна сила, силни внатрешни политики и системи.</p> <p>Бенефиции за вработените: поголема свест и разбирање на инвалидитетот и прашањата на различност, платена работа, социјална инклузија, континуиран професионален развој и обука.</p>	
Очекуван производ (и) во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
<p>Да се обезбеди вработување, обука и можности за развој на маргинализираните или потенцијално маргинализираните групи.</p> <p>Да се развијат силни политики и системи во рамките на бизнисите, кои ќе поттикнуваат различност на работната сила.</p> <p>Да се подобри сфаќањето и комуникацијата, помеѓу работодавачите и неирските национални работници.</p>	

Предизвик во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
Дискриминација во бизнисите спрема работниците со посебни потреби и работниците од неирска националност, особено спрема оние кои не го знаат локалниот говорен јазик.	
Клучни точки за ефективна пракса во однос на привлекување на маргинализирани групи на пазарот на трудот	
Обезбедување на широко учество на работодавачи, во дизајнирањето и имплементацијата на проекти, за достигнување на максимум резултати. Ова ќе ја олесни работата на шампионите со посебни потреби, за позитивни промени на внатрешните политики и системи и ќе обезбеди широко учество на работодавачите, во поддршката на обуки за јазични вештини и мултикултурна работна средина.	
Заклучоци и препораки	
<p>Проектите се имплементирани преку мултипартнерски пристап, вклучувајќи ги работодавачите од приватниот сектор, претставници на синдикатите, услужните агенции за лица со проблеми, владини агенции и со партиципација на локални групи од заедницата. Тие исто така добиваат средства од различни партнери, што ја зајакнува релевантноста на ова прашање, на кое работат различни актери.</p> <p>Постоенето на национална мрежа на волонтери од синдикатот, посветени на помагање на маргинализираните работници, и волјата да го дадат нивното време и вештини без надомест, работењето како шампиони со посебни потреби е есенцијален фактор. Поддршката на синдикатите за проширување на нивната работа над она што е само „основни активности“, често не е добредојдена од страна на работодавачите и владите.</p> <p>Слободните синдикати препознаени како социјален партнер, се моќна сила за инклузија на пазарот на трудот и имплементација на Лисабонската Агенда.</p> <p>ИЦТУ има развиено широки меѓународни врски, особено во Европа, и обезбеди нејзините проекти да се во согласност со потребите и наученото од сличната работа да се превзема и во други земји.</p> <p>Препораки: Обуката и поддршката треба да ги направи можни промените на политиките и системите во бизнисите, паралелно со надворешната работа, за промоција на различноста и мултикултурализмот на работно место.</p>	
Извор на информација	Ирски Конгрес на синдикати http://www.ictu.ie/ Шампиони со посебни потреби на работа http://www.daveparr.co.uk/dc/ Проект Работна патека www.workway.ie
Датум	Фебруари 2009

3.1.3 Обединето Кралство

Добра пракса Обединето Кралство

Студија на случај бр. 1

Држава	Шкотска, Обединето Кралство
Град	Градови низ Шкотска, во главно Глазгов и Единбург.
Име на компанија	Леинг О Рурк, Шкотска (http://www.laingorourke.com/) дел од Леинг О Рурк (Интернационал) плц. (Laing O'Rourke Scotland)
Вид на компанија (правен статус)	Јавно компанија со ограничена одговорност
Број на вработени	23.000 лица на светско ниво, 12.000 работници во Обединето Кралство, 700 вработени како директна работна сила во Шкотска.
Главна активност	
Градежништво. Компанијата директно вработува персонал, во сите сфери на градење од оперативци, до виши специјалисти и регрути од сите професии. Леинг О Рурк има за цел да биде „провајдер на целосни решенија“ за градење и инфраструктура и работи за клиенти од проектни концепти до изведба и тековни операции.	
Позадина [дава кратки детали за компанијата, вид на работници и социјална околина во која се реализираат активностите]	
<p>Леинг О Рурк плц. е најголемата приватна компанија за градежништво во Обединетото Кралство, со канцеларии во Обединетото Кралство, Германија, Индија, Австралија и Обединети Арапски Емирати. Ер О Рурк & Сан (R O'Rourke & Son) беше основано во Источен Лондон во 1978 година и бараше Леинг конструкција во 2001 година.</p> <p>Компанијата спроведува проекти за градење, како животен стил, социјална инфраструктура, бизнис и транспорт и работи од три географски центри: Европа, Среден Исток и Азија и Австралија.</p> <p>Компанијата ја води Извршен Одбор (10 члена, од кои 1 жена) и локален менаџерски Одбор, во секој од трите географски центри.</p> <p>Компанијата исто така има и панел составен од академици и специјалисти, со кои се консултира за прашања во однос на изведбата и инвестирањето, како и информативен и консултативен форум формиран во 2006 година, согласно директивата на ЕУ 2002/14/ЕС, за да обезбеди генерална рамка за информирање и консултации со вработените.</p> <p>Компанијата ги препознава и работи со синдикатите, вклучувајќи го и Синдикатот на обединети техничари за градежништво –УЦАТТ (UCATT), Општи работници – ГМБ (GMB) и Синдикатот Обединети. Глобално, компанијата има годишен обрт од 2.1 билион GBP (околу 3.07 билиони евра).²</p>	

² Од 3ти Мај 2007 година.

Опис на ООК активности

1) Вклученост во Шкотската програма за поврзување - агенција на специјалисти, кои помагаат на бегалците и барателите на азил, кои живеат во Глазгов да најдат сериозна работа во нивното поле на експертиза. Проектот развива и акредитирање и градење на вештини/шеми за следење на работата, со цел да им помогнат на бегалците да најдат професионална и одржлива работа на соодветно ниво, за влез на пазарот на трудот и водат работилници за зајакнување на жените и младите.

<http://www.bridgesprogrammes.org.uk/index2.html>

2) Иницијативи за поддршка на долгорочно невработените лица, како што е партнерството „градење вештини за градежништво, кај долгорочно невработените“. Овој проект ги поврзува локалните компании, центрите за вработување и организациите, кои одржуваат обуки од областа на индустријата за обезбедување совети, обука и помош на долгорочно невработените лица, за да можат да најдат соодветна работа.

3) Леинг О Рурк се поврзува со заедницата, преку отворени денови и нуди доживотно учење и менторски иницијативи, за да им обезбеди на долгорочно невработените лица потребни вештини за работа, како и дополнителна поддршка, доколку им е потребна за реинтеграција во работната сила.

4) Работи со млади, кои го напуштаат образованието и млади невработени лица преку нивно вклучување во „Ново делење“ како програма каде можат да добијат флексибилно практиканство, кое е развиено со локалните организации за обука.

Опис на ООК пракса

Создавање на ООК одделението за имплементација на релевантни политики и нивна интеграција во активностите на компанијата.

Иницирање на „Ново делење“ шема, која има за цел да ги вклучи младите работници, како и постарите работници и самохраните родители во процесот на вработување.

Водење „локални“ иницијативи за обука (во конекција со локалните провајдери), наменети за немоќните маргинализирани лица.

Работа со синдикатите, локалната самоуправа и советодавен панел, на кој се идентификуваат потребите на компанијата и социјалните и локални потреби за вработување.

Публикување на годишен Преглед на општествена одговорност за човечкиот капитал 2008 година <http://www.laingorourke.com/media-centre/human-capital.htm> Ова е детален извештај за работната сила во однос на полот и староста, нивоа на квалификации и учество во обуки. Исто така годишен извештај:

http://www.laingorourke.com/docs/downloads/annual_review_2008.pdf

Поддршка на квалификувани работници (бегалци, азиланти) од други земји, за добивање на акредитација, која им е потребна за работа (и напредување) на пазарот на трудот, во Обединетото Кралство.

Поттикнување на постојниот персонал, да започнат со програми за континуиран професионален развој и нивно вклучување во волонтерска работа во заедницата итн.

Ниво на интервенција	Активноста се одвива во целата компанија и е водена со поддршка на главниот одбор. Затоа активноста е интегрирана во генералната пракса на компанијата, а не како специјален проект, или привремена иницијатива, или водена од мал оддел, кој работи самостојно. Затоа може да се каже дека ова е одржлива и движечка пракса.
Потенцијални корисници на ООК пракса	Вработените, кои уживаат континуиран личен/професионален развој и обука за водење на работата Локалната самоуправа и компанијата и шеми за зајакнување Маргинализирани (локални т.е. шкотски) млади лица, долгорочно невработените, жени, бегалци и азиланти.
Проблем на кој се однесува	Недостаток на персонал, од градежни работници, до искусни професионалци. Дефицит на вештини. Отуѓеност, немоќност, маргинализирани и потенцијално маргинализирани работници, особено долгорочно невработените и бегалците.
Цел на интервенција	Да се промени состојбата со недостаток на квалификувана работна сила на пазарот на трудот Да се создаде база на обучена работна сила, која ќе допринесе до зголемување на понудата на квалификувани работници за градежништвото. Да се разгледаат пошироко прашањата за понуда на работна сила, преку поттикнување на ООК одделението, да развие долгорочен план, кој ќе ги има во предвид не само потребите на компанијата и понудата на квалификувана работна сила за индустријата, туку и прашањата за социјална инклузија. Да се изгради социјално кохезивна, но во исто време и различна работна сила. Да се демонстрира посветеност на ООК, локалните лица, заедниците и оние изложени на ризик за исклученост од пазарот на трудот. Да се обезбеди флексибилна и „итна“ обука, која ќе им овозможи на бившите долгорочно невработените лица, да учествуваат во соодветна обука во право време, отколку да чекаат да се вклучат во специфични курсеви. На пример, 20 клиенти на „ново делење“ можеа да учествуваат во генералната програма за обука и операции за конструкција, дизајнирани и одржани од локални обучувачи и веднаш беа регрутирани да работат на проектот. Да се редуцира локалната (шкотска) невработеност и проблеми.
Контекст	Висока долгорочна невработеност, висока стапка на невработеност помеѓу маргинализираните групи, индустриски реструктурирања, недостаток на квалификувана работна сила.
Чекори на имплементација	1) Предизвикување на видувања за интеграција во процесот на вработување на маргинализирани или потенцијално маргинализирани работници. На пример, во 2004 година Одговорниот за ООК во Леинг О Рурк Шкотска им кажа на Шкотскиот конгрес на синдикати – СТУЦ (STUC) на конференцијата за интеграција на бегалците и азилантите во

	<p>вработувањето, дека работата со бегалците и азилантите е „многу, многу позитивно“ искуство.</p> <p>2) Евиденција на свеста за тоа, колку од работодавачите ги експлоатираат ранливите работници, држејќи ги на работа илегално и плаќајќи им помалку од пропишаната минимална плата на национално ниво. Ова беше дискутирано и на самата конференција.</p> <p>3) Работа со главните заинтересирани страни за идентификација и планирање на потребите.</p> <p>4) Учество на компанијата во релевантни локални форуми и комитети.</p> <p>5) Работа во партнерство со релевантни тела и провајдери на обуки.</p>
Времетраење	Континуирано ангажирање
Потребни ресурси	Нема идентификувана и организирана дата база. Јасна е потребата сениор менаџментот да посвети дел од своето време и да инвестира во обука. Како и да е, неопходната финансиска поддршка за обука е достапна преку различни владини иницијативи (вклучувајќи го и Европскиот Социјален Фонд).
Влијание	<p>Примери на влијанието на политиките на Леинг О Рурк вклучува средства од 13 милиони GBP (19 милиони евра), во проект за паркинг на аеродромот во Глазгов каде 46 работници (23% од вкупната работна сила) се бивши клиенти на шемата „Ново делење 25 плус“, која е дизајнирана за невработени лица постари од 25 години.</p> <p>Во својот проект Кала домови Глазгов Харбор, кој чинеше 21 милиони GBP (30.9 милиони евра), компанијата зема пет локални лица, како приправници. Понатаму, 11 лица од шемата и 2 клиенти беа вработени и имаа можност да учествуваат во програмата за обука за шкотска професионална квалификација –CBK (SVQ) во конструкција.</p> <p>Компанијата вработи директно 36 долгорочно невработени лица во Гогарбурн проектот, кој чинеше 13 милиони GBP (19 милиони евра) во Единбург за конструкција на нови светски претставништва на Кралската Шкотска Банка (РБС).</p> <p>Компанијата регрутираше уште двајца долгорочно невработени лица, за проектот за изградба на паркинг на аеродромот во Единбург.</p> <p>Леинг О Рурк исто така има и 19 постојани техничари, кои работат во различни бизнис единици, кои беа долгорочно невработени.</p>
Критични прашања	Градежната индустрија се соочува со период на моментално економско забавување, што може да значи неодржливост на работната сила.
Опис на бенефициите од постоењето на ООК пракса во однос на привлекувањето на маргинализирани групи на пазарот на трудот	
<p>За бизнисот – надминување на проблемот со недостаток на работна сила, ефективност на трошоците, развој на лојалноста и поврзување со компанијата „трајната иницијатива за вработување, што значи сензитивен бизнис“, силен ООК имиџ, мотивирана и лојална работна сила. Придонес од различното искуство:</p> <p><i>„Различните националности можат исто така да допринесат на пристапот кон проблемите, затоа што работат различно и имаат различни видувања. Тие секогаш бараат решенија за заштеда на трошоците, бидејќи немаат избор за такво нешто во своите земји. Исто така е здраво да се видат постари инженери, кои сакаат да излезат и</i></p>	

<p>да работат на конструкциите. Тие сакаат да видат како се одвива градењето. Изгледа дека ова е начин да бидат обучени, без разлика од каде доаѓаат“.</p> <p>За нововработените, платено, одржливо работно место; социјална инклузија, градење вештини; континуиран професионален развој; подобрување на заедницата.</p>	
<p align="center">Очекуван производ (и) во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот</p>	
<p>Да се обезбеди вработување и можности за градење на вештини за маргинализираните групи и потенцијално маргинализирани групи.</p>	
<p align="center">Предизвик во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот</p>	
<p>Иницијално вклучување е тешко поради ниската самопочит, недостаток на вештини итн.</p>	
<p align="center">Клучни точки за ефективна пракса во однос на привлекување на маргинализирани групи на пазарот на трудот</p>	
<p>Флексибилна и релевантна обука соодветна на итните цели за вработување.</p>	
<p align="center">Заклучоци и препораки</p>	
<p>Стратегијата за комуникација со синдикати, локални заинтересирани страни и советодавниот комитет и во самата компанија изгледа добро, публикациите на компанијата се детални и транспарентни.</p> <p>Исто така, изгледа дека посветеноста на иницијативите, наведени овде, се водат од страна на компанијата. Иницијативите се претставени во различни публикации на компанијата и се писмено потенцирани од сениор менаџментот. Вклучувањето во локални проекти, како што е проектот за поврзување значи дека се користи локалната експертиза и знаење и дека може да се развие партнерство.</p> <p>Изгледа дека компанијата ја реализира вредноста на интегрираната програма, која го вреднува човечкиот капитал и се гледа како на нешто што допринесува на ефикасноста и профитабилноста. Затоа, не ги гледа активностите како дел од ООК што помага за добриот публицитет, туку активностите ги смета за дел од бизнис успехот.</p> <p>За да се генерализира овој модел и да се пренесат придобивките на другите компании, потребно е да се идентификува и прифати „бизнис случај“.</p>	
<p align="center">Дополнителни информации</p>	
<p>Компанијата има квалификувани и регрутирани шест електричари, кои дојдоа од Обединетото Кралство, како бегалци од Прекуморско здружување на лица со акредитации за обновени вештини – ОТАР (OTAR). Дополнителни пет бивши бегалци се регрутирани, преку иницијативата за градење на начини за вработување на професионални инженери –ПЕПЕ (PEPE).</p>	
<p>Извор на информација</p>	<p>Еврофонд, Европска фондација за подобрување на животните и работни услови, http://www.eurofound.europa.eu/about/index.htm</p> <p>Леинг О Рурк http://www.laingorourke.com/</p> <p>Програма за поврзување: http://www.bridgesprogrammes.org.uk/index2.html</p>
<p>Датум</p>	<p>Јануари 2009</p>

Држава	Обединето Кралство
Град	Национално ниво
Име на компанија	Реплој (Replay)
Вид на компанија (правен статус)	Реплој е неодделенско јавно тело, финансирано од Одделението за работа и пензии (влада на Обединето Кралство). Добива грант од 111 милиони GBP годишно во наредните пет години.
Број на вработени	Реплој е најголемиот работодавец во Обединето Кралство на лица со посебни потреби со над 3.000 вработени во 54 производствени и услужни локации.
Главна активност	
<p>Реплој има две главни активности.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Води 30 ограноци, во главните градови во Обединето Кралство и преку истите нуди соодветни услуги, за лица со посебни потреби и оние, кои се соочуваат со бариери за работа. Услугите за вработување се адаптирани на потребите, како на работодавачите, така и на вработените. Услугите вклучуваат развој, обука, учење и рехабилитација на индивидуалци за нивна подготовка за заработка и задржување на одржлива работа, како и обезбедување на работодавачите /партнерите со искусен персонал, согласно нивните потреби. Реплој се обврза да поддржи 20.000 лица во интеграција во вработувањето до 2012/13 и е во тек со реализација на истото. Во 2007/08 Реплој основа 6.500 работни места, за лица со посебни потреби и оние, кои се соочуваат со бариери за работа- раст од 27% во споредба со минатата година. 2) Реплој е исто така и работодавец на лица со посебни потреби, заедно со 54 производствени и услужни бизниси, кои нудат разновидни производи и услуги на мнозинство на потрошувачи од приватниот и јавниот сектор во Обединето Кралство. Има бизнис во автомобилската, електронската, столарската, здравствената, пакувачката и услужната индустрија. 	
Позадина	
<p>Лицата со посебни потреби се голем и растечки дел од активната работна сила: помеѓу 12 и 16% во Обединето Кралство во зависност од дефиницијата, која се користи за оваа категорија на лица во Обединето Кралство. Стапката на вработеност помеѓу лицата со посебни потреби е многу ниска, околу 40% останува непроменето. Од оние, кои стануваат неспособни во текот на работата, секој шести ја губи работата во текот на првата година, кога станал неспособен. Многу е потешко за лицата со посебни потреби да најдат работа отколку работоспособните кандидати и 1/3 од лицата со посебни потреби, кои ќе најдат работа остануваат без работа следната година. (Жозеф Роунтри Федерација)</p> <p>Реплој е основан согласно Актот за вработување на лица со посебни потреби во 1944 година од страна на Ернест Бевин (Министер за труд во тоа време) и оригиналниот назив тогаш беше Корпорација за вработување на лица со посебни потреби. Првата фабрика за производство на</p>	

виолини и мебел е отворена во Бриџен, Јужен Велс, во 1946 година и во главно вработила рудари со намалена работоспособност. „Реплој“ беше првиот бренд назив, оригинално регистриран од страна на бившата корпорација за услуги при вработување и потекнува од терминот „повторно вработување“. Називот беше целосно прифатен во 1946 година. Уште на почетокот, компанијата разви широка мрежа на фабрики во Обединетото Кралство, која работеше во различни бизниси и услуги но во доцните 80ти, Реплој ја прошири својата работа со помош на индивидуалци да пронајдат работа со трендовите во другите компании.

Реплој дава поддршка на лицата со сите видови на неспособност, здравствени проблеми и комплексни бариери при вработување. Неспособноста е рангирана од лица со физички и сетилни неспособности, ментално здравје и неспособност за учење. Секој што е невработен и бара бенефиции врз основа на неспособност, болест или недостаток на капацитет, може да работи со Реплој и да ги користи нејзините услуги.

Опис на ООК активности

Реплој се ангажира во бројни ООК активности, кои имаат за цел поддршка на лица со посебни потреби, кои трпат дискриминација и штети на пазарот на трудот вклучително и: нудење совети и инструкции за вработување на лица со посебни потреби, водење на центри во фабриките и ограноците за учење, работа со компании со високи профили, како партнери и нивно поттикнување да вработат лица со посебни потреби.

Компаниите што сакаат да имаат добар ООК имиџ сфаќаат дека вработувањето на лица со посебни потреби е корисна активност, и кандидатите, кои ги нуди Реплој за позициите во компанијата се добри, исто како и обичните работници и ако се вработат остануваат 50% подолго од останатите вработени.

Опис на ООК пракса

- 1) Како извршно неопделенско јавно тело (НДПБ) Реплој соодветствува со централното владино барање, да се има кодекс на добра пракса за вработените. Кодексот на бизнис етика се базира на владиниот модел на ООК и предвидените принципи.
- 2) Преку вклучување со висок профил на работодавачи, како набавувачи, кои вработуваат лица со посебни потреби, Реплој ги поттикнува компаниите во нивниот ООК да ги земат во предвид праксите за вработување. На пример, холандската компанија Акзо Нобел (Akzo Nobel) ја прегледуваше својата пракса во однос на земањето предвид на ООК. Реплој ја убеди дека постои добра бизнис можност, кутиите да бидат набавувани од локалната Реплој фабрика. Така, оригиналната одлука не беше базирана на потенцијалните ООК резултати, туку на способноста на Реплој да обезбеди услуга/производ, кои други ги бараат по вистинска цена и квалитет. Компаниите сега имаат партнерство, кое вклучува интегриран пристап до обука и заедничко користење на објектите за обука. Партнерството е поврзано со двете бизнис општи стратегии:

За Реплој, да ја исполни својата основна цел на проширување на можностите за вработување на лица со посебни потреби. За Акзо Нобел, една од основните бизнис вредности е општествената одговорност. Партнерството ги исполнува и двете цели и во исто време ја обезбедува Акзо Нобел со „вистински“ производи и услуги. Кутиите ги прави работна сила, составена во главно од лица со посебни потреби, па така

	<p>партнерството обезбедува вработување на група која е често исклучена.</p> <p>3) Реплој разви три одделни ООК шеми на еднаквост врз основа на раса, инвалидитет и род и сега оди понатаму во развој на единствена шема за еднаквост, за сите шест вида на различност: старост, род, инвалидитет, етничка или расна припадност, сексуална ориентација, религија или верување. Шемата за еднаквост има тригодишни акциони планови и Реплој има за цел да ги вклучи шемите во секој аспект од бизнис планирањето, секојдневното менаџирање и работните практики.</p> <p>Шема на Реплој за еднаквост за лица со посебни потреби (2006/09) е развиена, преку учество на вработени со посебни потреби, организации и фокус групи составени од корисници на услуги за лица со посебни потреби. Реплој подготви чек листа на добри практики:</p> <p>Вклучување на лица со посебни потреби во обуки.</p> <p>Обука за сите менаџери за прашањата на инвалидитет.</p> <p>Обезбедува развој и обука за лица со посебни потреби.</p> <p>Поддршка на лица со посебни потреби да аплицираат за работа и следат колку од нив се вработиле.</p> <p>Ги информира лица со посебни потреби за работните места, кои се отворени во Реплој.</p> <p>Интервју со сите лица со посебни потреби, кои можат да работат.</p> <p>4) Реплој разви структурен план за комуникација, кој има за цел да осигура дека двонасочната комуникација се одвива за главните прашања на локално, бизнис и ниво на организација. Затоа се користат различни методи од страна на тимот, брифинзи и средби, кои се објавуваат во весници.</p> <p>5) Вклучување на препознатите синдикати преку партнерство со истите, што значи отворено споделување на информации и заедничко делување на национално ниво преку учење, заштита при работа и организациски предизвици, со кои се соочува Реплој.</p>
Ниво на интервенција	На сите нивоа
Потенцијални корисници на ООК пракса	<ol style="list-style-type: none"> 1. Постојните вработени во Реплој и корисниците на услуги во ограноците и фабриките имаат можност за совети, инструкции, континуиран личен/професионален развој и обука за работа. 2. Компаниите со кои Реплој има партнерски ангажирања 3. Маргинализирани и социјално и економски групи со посебни потреби
Проблем на кој се однесува	<ol style="list-style-type: none"> 1) Исклучени и дискриминирани отуѓени, немоќни и маргинализирани или потенцијално маргинализирани работници со посебни потреби. Во овој случај: 2) Барања согласно Актот за забрана на дискриминација врз основа на неспособност од 1995 година; 3) Потреба сите компании да менаџираат работна сила, која се повеќе е различна и да се биде работодавач или услуга за избор

	на работниците со посебни потреби и граѓаните. На пример одговорниот за односи за вработување и инклузија на Ројал Меил (Royal Mail) изјави: „Регрутирање лица од социјално исклучените групи обезбедува можности за оние, кои на друг начин не би имале можност да се вработат. Исто така помага на сензитивноста на Ројал Меил да стане порепрезентативен во различните заедници каде работи“.
Цел на интервенција	<ol style="list-style-type: none"> 1) Бизнис случај. 2) Да се предизвика дискриминацијата на лица со посебни потреби 3) Да се изгради социјална кохезивна и различна работна сила која е одраз на општеството 4) Усогласеност со легислативата за недискриминација (Актот за забрана на дискриминација, врз основа на неспособност 1995)
Контекст	Дискриминација и ексклузија од пазарот на трудот помеѓу маргинализираните групи со посебни потреби
Чекори на имплементација	Предизвикување на видувањата за интеграција на лица со посебни потреби во процесот на вработување, преку позитивно таргетирање и вклучување. Вработување на лица со посебни потреби и охрабрување на партнерите да го прават истото во нивните ООК пракси. Еднаш вработени, се осигурува мотивација и прогрес, преку поддршка и мониторинг.
Времетраење	Во тек. Реплој постои повеќе од 50 години и се очекува да работи уште многу подолго.
Потребни ресурси	Ресурсите се значителни. И покрај заработката од фабриките на Реплој, се' уште се добиваат субвенции од страна на владата.
Индикатори за мониторинг	Постои посветеност за мониторинг и евалуација на прогресот во различните шеми за еднаквост
Влијание	Моќно влијание. Работодавачите се согласуваат со квалитетот од обуките на Реплој, но и со тоа како партнерите можат да искористат од своите ООК активности преку соработката со Реплој.
Критични прашања	Постои загриженост дека фабриките на Реплој не донесуваат профит (наистина многу се обидуваат да произведат дополнително). Затоа во скоро време се направи процес на „модернизација“ и некои од фабриките се затворија. Постои и друга тензија или контрадикција, која рефлектира сензитивна дебата за тоа дали лицата со посебни потреби треба да бидат во тековните движења или пак да бидат заштитени при вработување.
Научени лекции	Слушнатите пракси на прогрес и инклузија значат дека организациите за поддршка на лица со посебни потреби, се поддржани од Реплој. Реплој „изгледа дека работи правилно“.
Опис на бенефициите од постоењето на ООК пракса во однос на привлекувањето на маргинализирани групи на пазарот на трудот	
За бизнисот, - целокупната евиденција сугерира дека одлично обучените вработени од страна на Реплој, се имот на работна сила. Исто така овозможува бизнисот да ги исполни своите ООК	

<p>посветености: Каролин Вотерс, Директор на БТ Луѓе & Политика изјави: „<i>партнерството, кое го формираме со Реплој овозможува програмата способен за работа на БТ да допре директно до оние заедници најдалеку од пазарот на трудот</i>“.</p> <p>За вработените, вклучување на пазарот на трудот/вработување, социјална инклузија, флексибилна и соодветна обука</p>	
<p>Очекуван производ (и) во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1) Да обезбеди сериозни можности за вработување за маргинализираните и потенцијално маргинализираните групи. 2) Да помогне инвалидитетот да биде дел од ООК праксата, како во Реплој, така и во партнерските организации 3) Да промовира социјален модел на инвалидитет. Идејата да се биде неспособен е социјално прашање поради бариерите, со кои се соочуваат лицата со посебни потреби. Ова ги предизвикува предрасудите и овозможува инклузија. 	
<p>Предизвик во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1) Дискриминаторски ставови и практики постојат во општеството. 2) Било какви трошоци во однос на вработувањето на работници со посебни потреби т.е. потребата да се адаптира физичкиот простор или да се направат „реални промени“ согласно легислативата доведуваат до тоа да компаниите не се во можност да инвестираат. 3) Доверба во способноста на групите со посебни потреби. Во некои случаи искуството добиено во текот на обрзованието на овие групи е многу сиромашно. 	
<p>Клучни точки за ефективна пракса во однос на привлекување на маргинализираните групи на пазарот на трудот</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1) Работење со вработени со посебни потреби и организации за да се идентификуваат потребите и како да се задоволат. 2) Таргетирање на лица со посебни потреби 3) Креирање на виртуелен ООК циклус со партнерите 	
<p>Заклучоци и препораки</p>	
<p>Иако Реплој има традиционален одбор составен од извршни и неизвршни директори, целосно е посветено на партиципирачко и демократско учество на вработените, корисниците на услуги и организациите во идентификацијата на приоритетите и потребите.</p> <p>Сепак примарно, успехот на моделот на Реплој лежи во виртуелниот циклус, кој е креиран бидејќи е произведувач/добавувач, кој поради природата на својата работна сила, ги исполнува ООК аспирациите на своите партнери и клиенти.</p>	
<p>Извор на информација</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Жозеф Роунтри Фондација http://www.jrf.org.uk/ 2) Реплој - http://www.remploy.co.uk/ 3) Директ Гов/влада на Обединето Кралство http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/RightsAndObligations/DisabilityRights/
<p>Датум</p>	<p>Февруари 2009</p>

Држава	Обединето Кралство
Град	Национално
Име на компанија	Б&Кју (B&Q)
Вид на компанија (правен статус)	Јавно компанија со ограничена одговорност
Број на вработени	38.000
Главна активност	
<p>Б&Кју е најголемата европска компанија за продажба на градежни материјали, санитарии и производи за градини – со над 300 продавници и 40.000 вработени. Компанијата нуди производи и услуги за секој дел од домот. Од боја и садници до целосна инсталација на кујни. Од основни материјали за градба, како песок и цемент, до дизајнирање на боја и тапети.</p> <p>Во Обединетото Кралство, многу активности за подобрување на домот, како декорирањето, водоводна инсталација и поставување на опрема, се одвива на основа „направи сам“ или ДИЈ (do it yourself-DIY). Подобрување на домот е напредна индустрија, која оствари профит од 18.1 милиони GBP во Обединетото Кралство минатата година.</p> <p>Б&Кју е пазарен лидер во оваа област. Тоа е дел од поголема компанија Кингфишер групација, која има свои продавници во Европа и Кина.</p> <p>Основна активност на компанијата е продажба. Нејзините продавници се најчесто екстремно големи. Најголема продавница во Обединетото Кралство денес се наоѓа во Трафорд Парк. Има 15.649,5 квадратни метри; тоа е три пати поголема површина од фудбалскиот стадион Олд Трафорд.</p>	
Позадина	
Компанијата е именувана по своите основачи: Ричард Блок и Дејвид Квеил кои ја отворија својата прва Б&Кју продавница во Саутемптон во 1969 година.	
Опис на ООК активности	
<p>Во 1989 година Б&Кју одлучи да отвори две продавници со 50 вработени: една во Маклесфилд и другата во Ексмут. Во 1989 година ги отфрли правилата да се оди во пензија врз основа на возраст, со цел да им овозможи на лицата над 60 години да можат да продолжат да работат и исто така превземе ревизија за да ги отргне и другите бариери, кои не дозволуваат постарите лица да се вработуваат.</p> <p>Компанијата вовеле флексибилно работно време, што значи дека се понудија различни смени за вработените. Ова е корисно за компанијата бидејќи потрошувачите „различно чекорат“ т.е. бројот на потрошувачите, кои доаѓаат варира во текот на денот. Затоа е добро да се има</p>	

повеќе вработени во одредено време или во одредени денови. 62% од работната сила, го користат флексибилното работно време.

Б&Кју го ангажираа Варвик Универзитетот, кој спроведе истражување во продавницата во Маклесфилд во 1991 година и ги спореди резултатите со други четири просечни Б&Кју продавници.

Суперцентри. Резултатите го потврдија бизнис случајот:

- Профитот беше 18% поголем
- Промена на персоналот беше шест пати помал
- Имаше 39% помалку отсуства и 58% помалку намалувања
- Имаше подобрена перцепција за услужување на потрошувачите и зголемени вештини кај персоналот.

Дополнително, секоја продавница има различен шампион, сениор менаџер во продавница што ја промовира филозофијата на компанијата за колективност и различност. Сите регрутирања се базираат на способноста да се работи работата, а не на другите фактори, како што е староста (или сексуалната ориентација, род, религија итн).

Опис на ООК пракса	Промоција на разновидна работна сила, вклучувајќи и постари работници, кои со години беа исклучени од пазарот на трудот од било кој аспект, како резултат на долгогодишната политика на владата.
Ниво на интервенција	Национално; политиката се имплементира преку компанијата
Проблем на кој се однесува	Според законот на Обединетото Кралство, дискриминацијата врз основа на старост при вработување се забрани на 1ви Октомври 2006 година, но праксата е сеуште широко распространета. 25% од работниците на возраст од 50-69 години, имаат искусено дискриминација врз основа на старост, во текот на барањето на работа, но и во текот на самото работење.
Цел на интервенција	Да се охрабрат постарите работници да аплицираат и ги задржат работните места во компанијата. Компанијата има бенефиции од нивното искуство и знаење. Постарите работници можат да ги советуваат потрошувачите за техничките аспекти на производите, кои сакаат да ги купат.
Контекст	Во 1980 година, со производствената индустрија во неколку наврати, владината политика беше да го поттикне раното одење во пензија, како едноставно решение за редуцирање на националната работна сила. Целна група беше учеството на 80% работници на возраст од 50 години. Ова доведе до ситуација на несразмерност помеѓу групите (бројот на лица над 65 години и активната работна популација), што значи дека пензискиот фонд можеше да претрпи загуба. Старосната дискриминација е се' повеќе неприфатлива, во ситуација каде постои дискриминација врз различни основи (религија, сексуална ориентација итн) и кои се забранети.
Чекори на имплементација	Различната работа на Б&Кју формира дел од својата ООК. Компанијата има управна група, водена од одговорен извршен офицер. Компанијата има детална политика за различностите покривајќи ги инвалидитетот, родот, културната припадност, сексуалната ориентација

	или религијата. Ставот на компанијата е изразено во слоганот „различноста-нашиот најголем капитал“. Оваа политика се применува во сите аспекти на вработување вклучувајќи го и регрутирањето и процесот на селекција, можности за обука, развој и промоција, и односи и услови за вработување.
Времетраење	Во тек
Потребни ресурси	Нема одредени специјални ресурси за ООК активност, бидејќи е дел од самиот бизнис.
Индикатори за мониторинг	Постојат организации, често водени од работодавец, кој се интересира за решавање на различните аспекти на дискриминација. Примери се Форум на работодавачи за инвалидитет, Форум на работодавачи за старост. Ова се волонтерски организации, финансирани од компаниите членки. Овие организации превземаат истражување и произведуваат рангирање за да утврдат, кои компании се најдобри во својата област на делување. Б&Кју има поставено цел за 2010 година да биде на највисоките позиции во ова рангирање. Бидејќи ова е екстерно проценувано и евалуирано, постои одредена објективност во самиот процес. Б&Кју беше еден од основачите на Форум на работодавачи за старост
Влијание	Во 2006 година Б&Кју доби награда за „Нај работодавач на годината со разновидна старосна структура на вработени“, препознавајќи ги постигнувањата на компанијата во областа на инклузија на постарите работници.
Научени лекции	Б&Кју усвои позитивен став спрема постарите работници две децении пред да се забрани дискриминацијата, врз основа на старост од страна на Обединетото Кралство. Како лидер, тие ги придобија бенефициите од постоењето сензитивност, посветеност и поискусна работна сила. Оваа студија на случај има импликации врз многу земји членки на ЕУ, каде популацијата старее и демографските трендови покажуваат дека стапката на замена не се достигнува. Во многу наврати, како „решение“ се гледа зголемената миграција што може пак да предизвика тензии во некои земји членки. Треба да се земат предвид можностите за отстранување на фиксните стапки за одење во пензија и преговарањето, при планирањето на овие стапки, како начин за пополнување на работните места. Ова земање во предвид треба да има иста тежина како и социјалната правда.
<p>Забелешки: Б&Кју вработува различна старосна работна сила од 38.000 лица, од старосна возраст од 16 години до најстариот работник, кој прослави 92 роденден во ноември 2006 година.</p> <p>Профил на старост на вработените во Б&Кју – 2006:</p> <p>Над 50 години: 24%</p> <p>Од 25-49 години: 53.5%</p> <p>Од 18- 24 години: 18.5%</p> <p>Под 18 години: 4%</p>	

Опис на бенефициите од постоењето на ООК пракса во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот
<p>Б&Кју ја идентификува дискриминацијата како лоша за својот бизнис, поради следните причини:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Таа предизвикува стрес, анксиозност и болест и има сериозно влијание на физичкото и ментално здравје на самиот работник. Јасно е дека ова е лошо за компанијата, ако работниците земаат боледување поради болест; 2. Забрането е, и може да доведе до сиромашен морал, губење на почитувањето на менаџерите и супервизорите, отсуство, недостаток на посветеност, слабо работење и отказ; 3. Може да наштети на угледот на компанијата. <p>Затоа компанијата гледа чисти бизнис бенефиции, поради политиката на различност, бидејќи избегнувањето на овие проблеми е корисно за најниското ниво на вработени.</p> <p>Во исто време има позитивна корист, бидејќи компанијата има пристап до вештини и искуство поради различноста на индивидуалците.</p> <p>Бенефициите за вработените се огромни. Многу голем број од работниците преку 50, имајќи го во предвид недостатокот на работни места или загубата на нивната работа се откажаа од барање нова работа, поради старосната дискриминација. Промената на работно место не е само финансиска корист, но за многу луѓе е значаен фактор за одржување контакт со други луѓе, обезбедувајќи социјални мрежи и давајќи значење на нивниот живот.</p>
Очекуван производ (и) во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот
<p>Целта на оваа пракса е да се привлечат поискусните работници, кои би биле положални и компанијата би имало корист од нивното искуство во советување на потрошувачите.</p>
Клучни точки за ефективна пракса во однос на привлекување на маргинализираните групи на пазарот на трудот
<ol style="list-style-type: none"> 1. Постоење на јасна политика, пренесувана до сите вработените на атрактивен начин; 2. Постоење различен шампион во секоја продавница; 3. Осигурување дека сите регрутирања се направено врз основа на способноста за работа; 4. Консултирање со оние маргинализираните групи, кои се вработени во компанијата за да се види што може да се подобри; 5. Прославување и објавување на успехот 6. Прославување и објавување на поволностите за бизнисот; 7. Лидер
Заклучоци и препораки
<p>Б&Кју е лидер компанија на пазарот, што е доста конкурентна во Обединетото Кралство. Компанијата е основана пред 40 години и денес е една од најголемите работодавачи. Работи во продажниот сектор, каде стапката на промена на работната сила е 30% и каде работата се карактеризира со ниска плата, низок морал кај вработените, и сиромашни вештини. Типичните работници во продажниот сектор имаат многу малку квалификации.</p> <p>Б&Кју има демонстрирано дека гледајќи на различноста како на капитал, ќе може да</p>

регрутира и задржи работна сила со надпросечно ниво на вештини и посветеност. Како што веќе потенциравме, ова може да има влијание врз други земји членки на ЕУ. Различноста и инклузијата на пазарот на трудот не значи компаниите да размислуваат дали им донесува профит, како дополнителен луксуз. Всушност, треба да се смета како дел од она што бизнисот го прави успешен и профитабилен.

Извор на информација	Б&Кју веб страница: http://www.jobs.diy.com/jobs/ Каде да се работи: http://www.wherewomenwanttowork.com/women/default.asp Форум на работодавачи за старосно прашање: www.efa.org.uk
Датум	16 октомври 2009

Добра пракса Обединето Кралство Студија на случај бр. 4

Држава	Обединето Кралство
Град	Национално ниво
Име на компанија	Марк & Спенсер - M&C (Marks & Spencer – M&S)
Вид на компанија (правен статус)	Јавна компанија со ограничена одговорност
Број на вработени	71.000 во Обединетото Кралство - 76% жени
Главна активност	
<p>M&C е еден од најпознатите продажни компании во Обединетото Кралство. Таа нуди облека и производи за дома, како и квалитетна храна, која ја набавува од околу 2.000 добавувачи на глобално ниво. Има над 600 продавници во ОК, плус меѓународен бизнис, кој е во експанзија.</p> <p>M&C е лидер провајдер на женска облека и женска долна облека во Обединетото Кралство и има голем пазар на машка облека, детска облека и мебел. Облеката и ќерамичките производи за дома претставуваа 49% од бизнисот (тоа е најголемиот продавач на облека во Обединетото Кралство) и 51% од бизнисот се состои од продажба на храна, што вклучува свежа храна и готова храна.</p>	
Позадина	
<p>Компанијата е основана 1884 година во Лидс. Многу години беше главен бренд, иако е дел од комплетно растечкиот конкурентен пазар. Дефинитивно не е најевтиниот продавач, особено во секторот за храна, каде конкуренција е храната, која се продава низ синџирите на големите супермаркети.</p> <p>Историски, компанијата се рекламираше како компанија, која продава храна произведена само во Обединетото Кралство. Последните години ја напушти оваа политика. Беше гледана како компанија, која продава квалитетна храна, но ги цени и парите. Се' до доцните 90ти, беше една од најпрофитабилните и лидерски британски компании. Но, последната деценија се соочува со потешкотии, намален профит, намалени цени.</p> <p>Процентот на промена на персоналот е 27%, што е под просекот во продажната индустрија.</p> <p>Во понеделник, на 15ти Јануари 2007 година, M&C покрена иницијатива, позната како „план А“, покривајќи дел од ООК прашањата, со петгодишен план програма, која се очекува да чини 200 милиони GBP. M&C сака да биде препознаена како компанија, лидер во општествената одговорност.</p> <p>Планот покрива „ 100 посветености за период од 5 години, кои се однесуваат на клучните социјални и предизвици за заштита на животната средина со кои се соочува M&C денес и во</p>	

иднина" со слоганот „бидејќи нема план Б“. Посветеноста опфаќа пет шеми: климатски промени, цврст отпад, одржливи репроматеријали, „фер партнерство“ и здравје, со цел да до 2012 година:

- * Биде карбонски неутрална
- * Не создава цврст отпад
- * Го прошири одржливото добавување
- * Помага во подобрување на животот на лицата во својот синџир на набавки
- * Помага на потрошувачите и вработените да живеат поздрав животен стил

И покрај падот на акции за 18% во јануари 2008 година, следејќи ја публикацијата за нивното тргување, компанијата потврди дека треба да продолжат со својот план, велејќи дека постојат „интересно комерцијални, како и морални причини да се спроведе“.

Опис на ООК активности

Во 2002 година М&С започна со програма Маркс &Старт, наменета за исклучени индивидуалци. (Објаснување во забелешка: името на програмата “ Маркс &Старт” е игра со зборови во Обединетото Кралство Маркс &Спенсер често се знае и како “Маркс & Спаркс”)

Програмата е поделена во четири подпрограми, наменети за исклучени индивидуалци. Тоа се:

- „Подготвен за работа“, наменета за бездомници;
- Млади невработени и лица со посебни потреби;
- Работно искуство во текот на школувањето вклучува ученици од училиштата и заедниците во понеповолна позиција, како и децата со посебни потреби;
- Родители кои се враќаат на работа

Оваа студија на случај се однесува во главно на бездомниците, но слични процедури се водени и во другите подпрограми.

Опис на ООК пракса

Фаза 1:

Избор на учесници преку волонтерски агенции, мониторирано од Бизнес во заедницата – БиТЦ (BiTC), национална организација за компании кои го поддржуваат и промовираат вклучувањето во активности на заедницата. Учесниците треба да бидат корисници на владини бенефиции (надоместок за барање работа, неделна помош за шест месеци, за оние кои бараат работа). Многу бездомници имаат проблем со дрога или алкохол и оние, кои сакаат да учествуваат треба да бидат зависници;

Фаза 2:

Дводневна подготовка на специјална програма за учесникот т.н. „Подготвен да оди“ водена од специјализирани надворешни организации. Ова вклучува половина ден средба со учесникот и прибирање информации за прашања околу бездомниците;

Фаза 3:

Две недели сместување во продавница заедно со ментори;

Учесникот е информиран за работата во продавницата од страна на

	<p>одговорниот менаџер;</p> <p>Фаза 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Поврзување со поставениот водич за работа, вклучувајќи и „Ден за акција“, за да се разговара за следните чекори, поврзувајќи ги луѓето со релевантните агенции. Некои од учесниците беа поканети да аплицираат за работа во продавницата.
Ниво на интервенција	Проектот е национален, и се одвива во селектиран број на продавници.
Потенцијални корисници на ООК пракса	Бездомници
Проблем на кој се однесува	Потешкотии за бездомниците да аплицираат или останат на работа.
Цел на интервенција	Да обезбеди искуство за бездомниците преку нивно вклучување на пазарот на трудот
Контекст	<p>Безработицата е различен концепт од невработеноста. Официјалниот број на оние, кои не работат во Обединетото Кралство е различен од бројот на оние, кои активно бараат работа, но се исклучени поради многу причини. Безработицата е концентрирана кај неколку групи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • мажи и жени без партнери (особено самохраните родители); • лица со посебни потреби; • оние со ниски квалификации и вештини; • оние над 50 години; • членови на одредени етнички малцинства (особено пакистанци и лицата од Бангладеш) • бездомници: преку 150.000 лица официјално се бездомници, и можеби уште 400.000 се сметаат дека се без постојан кров над нивните глави. <p>Истражувањето спроведено 1997/98 на барање на бизнисот во заедницата утврди дека бездомниците се сметаат од страна на потрошувачите, како второ најважно социјално прашање, на кое бизнисот треба да работи. Групата наречена Бизнис акција за бездомници – БАОХ (ВАОН) разви програма за вклучување во работа т.н. „Подготвен за работа“, со цел да им даде шанса на бездомниците да добијат одредено искуство, да ја подобрат својата самопочит и да се обидат да се извлечат од стапницата „нема дом, нема работа, нема дом“. Бизнис акција за бездомници - БАОХ е партнерство помеѓу бизнисот, агенциите за бездомници и владата. Таа има за цел да го разбие кругот на „нема дом, нема работа, нема дом“, со помагање на бездомниците, или оние што се потенцијални бездомници, да најдат и да останат на работа.</p> <p>М&С беше клучен партнер во оваа програма.</p>
Чекори на имплементација	<p>Пред вклучување</p> <p>Вклучување</p> <p>Пост вклучување</p>

Времетраење	Програмата започна во 2001 година и трае до ден денес
Потребни ресурси	<p>Ова не е квантитативно утврдено.</p> <p>Потребни се ресурси од персоналот, кои би биле потребни за обука и поддршка на менторите, во времето, кое го поминуваат со бездомникот во продавницата.</p> <p>Потребни се ресурси и за надворешната партнер организација, за иницијално регрутирање и скенирање и обука, пред вклучување во работата</p>
Индикатори за мониторинг	<p>Број на понудени места</p> <p>Број на прифатени места</p> <p>Стапка на завршена програма од страна на оние, кои се вклучени во работата</p> <p>Број на оние, кои ја завршиле обуката и им е понудена работа во M&C</p> <p>Вкупно 600 места беа достапни, во периодот помеѓу 2002 и 2004 година</p> <p>455 места беа понудени и 305, беа прифатени од страна на бездомниците</p> <p>60% ја завршија програмата.</p> <p>29% од оние, кои ја завршија програмата добија постојана работа (20% во Марк & Спенсер и 9% на друго место)</p> <p>85% од учесниците изјавија дека нивната мотивираност и посветеност е зголемена</p>
Влијание	На стратешко ниво, шемата на Марк & Спенсер се справува со многу од прашањата, со кои се соочуваат бездомниците и социјално исклучените индивидуалци на пазарот на трудот во Обединетото Кралство.
Критични прашања	Овој придонес за подобрување на можноста за вработување во Обединетото Кралство може да биде подобро, преку подобро поврзување на Марк & Старт со постојните политички рамки, како што е програмата „Ново делење“ на владата, што гарантира работа или обука за лица невработени повеќе од шест месеци
Научени лекции	<p>Програмата беше прегледана и научени лекции се:</p> <ul style="list-style-type: none"> • програмата треба да биде вклучена во секојдневната работа и процесот за човечки ресурси и процедури на Марк & Спенсер, за да понуди поефективна поддршка на учесниците како и да ги максимизира бенефициите за компанијата; • процедурите за човечки ресурси треба да бидат подобрени за да преку програмата да можат успешните учесници да бидат фер регрутирани; • се чувствуваше дека темпирањето на програмите на Марк & Старт треба да бидат во соодветен сооднос со потенцијалниот период на регрутирање; • беа потребни поригорозни односи со партнерите во однос на барањето на учесници.
Забелешка: Марк & Спенсер е најголемиот единствен финансиер на кампањата БАОХ и беше посветена на обезбедување на 600 места за шемата „Подготвен за работа“, во периодот помеѓу 2002 и 2004 година. Нивното вклучување рапидно ја прошири шемата.	

Опис на бенефициите од постоењето на ООК пракса во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот

Програмата Маркс & Старт има јасни бизнис цели:

- Да ги подигне аспирациите и перспективите за вработување за учесниците, движејќи ги кон одржливо вработување;
- Развој на вештини за вработување (преку менторство) и подобрување на посветеноста на вработениот, лојалноста и гордоста на компанијата;
- Интегрирана активност на заедницата преку компанијата;
- Да обезбеди силен фокус за надворешна комуникација и да ја зголеми свеста кај потрошувачите за ООК програмата на Маркс & Спенсер;
- Обезбедување на извори за регрутирање.

Ќе биде забележано дека програмата има бенефиции за постојните вработени како што е опишано погоре.

За бездомниците, без работа, програмата обезбедува уникатна можност, која инаку е недостапна за работно искуство во национална реномирана компанија. Затоа имаа можност повторно да ги научат вештините за учество на пазарот на трудот. Дел од нив дури можеа да добијат регуларна работа во компанијата. Други можеа да најдат работа на друго место.

Очекуван производ (и) во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот

Очекуваниот производ беше да се обезбедат високо квалитетни места за работа за бездомниците.

Бездомниците имаат многу проблеми, кои го превенираат нивното учество на пазарот на трудот. Многу компании не ги земаат во предвид лицата за работа, кои немаат адреса на живеење. Бездомноста е производ на пореметување на односите, ментални здравствени проблеми, злоупотреба на дрога или алкохол. Бездомноста се препишува на лица, кои се социјални промашувања, и се смета дека тешко може да се вклопат во работна средина. Бездомниците самите често се потценуваат.

Услови за успех во оваа студија на случај беа:

Осигурување дека учесниците се мотивирани и целосно подготвени да работат. Процесот на селекција беше особено важен.

Понатаму, дводневната обука „Подготвен за работа“ за учесниците, помогна во создавање на услови за работа. Обуката помогна да се осигура дека учесниците се свесни за самата шема и се спремни за работното место. Некои увидоа дека не се спремни за работа, додека пак други увидоа дека може да им помогне во можноста да најдат работа.

Вториот клучен фактор за успех беше квалитетот и ентузијазмот на менторите-постојните вработени. Беше важно да се осигура дека менторите веруваат на шемата и дека им користи како на вработените, така и на учесниците да развојат вештини. Тие бараа обука и поддршка како и централни инструкции, бидејќи малкумина од нив имаа искуство за прашањата, со кои се соочуваат бездомниците.

Заклучоци и препораки

Ако се реплицира ваква програма, треба да се следат неколку јасни чекори:

- јасни улоги на различните агенции во програмите;
- компаниите учеснички и организациите треба да ги споделат научените лекции од овие програми со други агенции и да работат заедно за да продолжат да ги подобруваат производите;
- Владините и волонтерски организации, кои работат со исклучени групи треба да бараат начини да ги промовираат програмите на приватниот сектор, во постојните рамки на јавна политика.

Извор на информација

Бизнис акција за бездомници:

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

Извештај на Маркс & Старт *Отворена врата за вработување? Од Александра Џонс, Макс Нејтан и Енди Вествуд. Публикувана во јануари 2004 година од Фондацијата за работа*

Маркс & Спенсер, Како правиме бизнис извештај 2008

Датум

16 октомври 2009

Држава	Обединето Кралство
Град	Лондон
Назив на компанија	Лондонска општина Камден (Локална самоуправа)
Вид на компанија (правен статус)	Јавно тело (општина)
Главна активност	
Лондонската општина Камден е локална власт во Лондон со популација од 220.000 жители. Таа е одговорна за општинските услуги, освен цивилна заштита (пожар, полиција).	
Позадина	
Во Камден живеат околу 20.000 до 25.000 бегалци и азиланти, и 16.000 активна работна сила од Сомалија, Конго, Еритреја, Колумбија, Судан, Иран, Турција, Авганистан, Ирак, Полска и Роми. Камден е мешана градска област, со многу проблеми како сиромаштија, слаб квалитет на работата, и многу мобилна популација.	
Опис на ООК активности	
Опис на ООК пракса	<p>Проектот РАИСЕ (RAISE) -Пристап на бегалците во одржливо вработување ги превзема следните мерки:</p> <ul style="list-style-type: none"> * создаден тим посветен на насочување на вработувањето на бегалците, обезбедувајќи им информации од страна на специјалист, совети и инструкции, и организирање активности за мечување на одржливи работни места, во соработка со работодавачите; * зајакнување на бегалците со правење евалуација и мапирање за подготовка на услуги за локален англиски јазик; * кампања за стратегија за англиски за лица – ЕСОЛ (ESOL), кои не се од англиското говорно подрачје, која ги вклучува потребите на бегалците * пилот ЕСОЛ курс за градежната индустрија; * пилот билингвални курсеви за заштита при работа за градежната индустрија, и таргетирање на неформалниот пазар на трудот * основан ЕСОЛ пред-курс, за оние кои имаат потреба од дополнителна поддршка пред целосно учество во ЕСОЛ класовите; * градење на Клуб на доктори, бегалци во северен Лондон, кој обезбедува застапување и поддршка на доктори бегалци за замена на доктори во клиничките установи, во рамките на националниот здравствен центар за услуги –НХС (NHS); * произведен Прирачник за работодавачи, со практични совети за бегалците, промовирање на различноста, и мечување на вештините на бегалците со работодавачите.

Ниво на интервенција	Локално- општинско ниво
Потенцијални корисници на ООК пракса	Бегалци, кои бараат работа
Проблем на кој се однесува	<p>Овозможувањето на бегалците да бидат дел од лондонскиот економски живот еднакво со останатите жители на Лондон е јасно фундаментално за постигнување на интеграција, и е препознаено од лондонската власт. Бегалците по 90тите претставуваат околу 5% од вкупната градска работна популација, или секој седми е дел од активната работна миграциона сила во Лондон. Но, тие претставуваат поголем процент на лица, кои се исклучени од продуктивната улога во лондонската економија, а особено од пазарот на трудот.</p> <p>Истражувањето во последните години континуирано покажува дека нивото на невработеност и економска неактивност кај бегалците, кои живеат во Лондон е многу поголема од било која друга социјална група, вклучувајќи ги и етничките групи, дефинирани со пописот:</p> <p>Во 2002 година, главната студија на Обединетото Кралство на Одделението за работа и пензии – ДВП (DWP) откри дека бегалците и азилантите имаат стапка на вработеност од 29%, половина од вкупната стапка на Обединетото Кралство за етничките малцинства, со привремена работа и пониски плати од просечните плати, кои се плаќаат на маџинствата;</p> <p>Процентот на вработеност помеѓу квалификуваните бегалци и азиланти во Лондон е 37%, според истражувањето во 1998 година и е низок како и процентот на жени бегалци професионалци од 18%, според истражувањето во 2002 година;</p> <p>Анализата од пописот по потекло од 2001 година, покажа дека стапката на вработеност помеѓу жителите во Лондон, кои потекнуваат од Сомалија е 16%, од кои поголемиот дел имаат дојдено во Обединетото Кралство како бегалци, додека жителите од останатите неколку држави, со висок процент на бегалци, кои живеат во Лондон учествуваат со помалку од 30% во стапката на вработеност.</p>
Цел на интервенција	Целта на партнерството на РАИСЕ беше да се доведат заедно организации со различни интереси да работат на заедничка цел, за обединување на нивните вештини и ресурси, за максимална корист во помош и поддршка на бегалците во процесот на вработување. Заедно, партнерството РАИСЕ е насочено кон бариерите, со кои се соочуваат бегалците.
Контекст	Бегалците се „ тешко допирлива“ група, која е често долгорочно невработена или невработена, не по своја вина.
Чекори на имплементација	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проектната апликација е подготвена и поднесена до програмата на ЕУ Еднаков (EQUAL); 2. Беше креирано партнерство, кое вклучува: <ul style="list-style-type: none"> Државни и приватни организации како и ЗГи за обука Организација на заедницата

	<p>Групи за поддршка на бегалци</p> <p>Организации на бегалци, како на пример, Федерација на ирански бегалци</p> <p>Здравствени институции</p> <p>Колеџ за работни луѓе, што обезбедува образование на возрасни</p> <p>Одбор за обука за градежната индустрија</p> <p>Единица за еднаквост & социјална инклузија во Лондонската општина Камден – ЛБЦ (LBC)</p> <p>ЛБЦ одделенија, на пример, библиотеки, тим за персонал и различност</p> <p>3. Центрите беа основани во јавните библиотеки на Камден и општествените центри (вкупно: 29)</p> <p>4. Бегалците беа контактирани и добиваа соодветни услуги од еден од партнерите</p>
Времетраење	Септември 2004 - Декември 2007
Потребни ресурси	1.5 милион GBP (приближно 2.2 милиони евра во тоа време)
Индикатори за мониторинг	Број на приклучени на програмата што се разви во обука, работни места, или работа. Приближно 35%.
Влијание	<p>РАИСЕ демонстрираше како може комбинацијата од ЕСОЛ и работните места да доведат до платена работа, вклучувајќи сместување во советот на библиотеки и локалната градежна индустрија</p> <p>РАИСЕ ги зајакна бегалците сами да ги користат услугите, како и ги зајакна нивните вештини како да даваат услуги.</p>
Критични прашања	Вклучувањето на бегалците во последните години како работна сила во Обединетото Кралство е можност. Азилантите со вештини над просекот, како повеќето во Лондон, се само дел од оваа слика. Еднакво важно е дека домашната економија не може, освен ако одговорот е лошо управуван, да успее да ги искористи бенефициите од пристигнувањето на десетици или стотици потенцијални работници, без разлика дали имаат постдипломски или само потенцијал и желба да успеат.
Научени лекции	<p>Потребата и ефективноста за шеми за работни места, со круцијални референци од работодавачи, во помагање на бегалците да најдат постојана платена работа.</p> <p>Работното место го руши циклусот „ нема работно искуство во Обединетото Кралство= нема референца = нема работа = нема работно искуство во Обединетото Кралство“.</p> <p>Работното искуство допринесува до повисоко самопочитување на учесниците; работодавачите увидуваат дека бегалците се работливи и високо мотивиран персонал.</p>
Опис на бенефициите од постоењето на ООК пракса во однос на привлекувањето на маргинализирани групи на пазарот на трудот	
Бегалците се група на обучени работници. Процентот е дека 90% од нив работеле во својата земја. Бегалците се учители, правници, сметководители, државни службеници, полицајци и војници, немногубројни во Обединетото Кралство. На пример, Британската медицинска	

асоцијација, накратко БМА (ВМА) направи регистер на медицински квалификувани бегалци, со право на работа. Во март 2003 година приближно 850 лица со медицински квалификации, се препознаени надвор од Обединетото Кралство и регистрирани во дата базата на бегалци на БМА. Повеќе од половината живеат во Лондон.

Ако се вклучеа и оние бегалци без право на работа, бројот ќе беше многу поголем, некаде околу 2.000.

Бегалците можат да го пополнат недостатокот на работници со вештини.

За самите бегалци, учеството на пазарот на трудот нема да им обезбеди само приход, туку интеграција и помош да се справат со психолошката траума, што морале да ја напуштат својата земја.

Очекуван производ (и) во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот

Целите беа:

Да се помогне на бегалците да бидат „Подготвен за работа“, со познавање на јазикот, препознавање на квалификациите, кои ги имаат добиено во својата земја и со вештините да се вклучат на пазарот на трудот, како да најдат работа, како да се однесуваат на интервју.

Да се зголеми вработеноста помеѓу бегалците во Камден за да работната сила ја претставува разновидноста на популацијата во Камден.

Да се вклучат локалните, регионалните и националните доносители на одлуки за да информираат и на крајот влијаат на промена на политиката.

Да обезбеди информации, совети и инструкции, насоки и работно мечување.

Да се направи прирачник, вклучувајќи и инструкции, како да се вработат бегалци, нострификација на квалификации, мечување на постојните вештини со потребите на работодавецот и промоција на различноста.

Предизвик во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот

Зошто статусот на бегалец води до степен на исклучување од пазарот на трудот?

Истражувањето покажа многу фактори, кои го произведуваат овој проблем:

Земја на потекло: Англискиот не е познат во многу од земјите; ограничено образование во некои од нив, за заедниците кои избегале;

Услови на патување: долгогодишно прогонување, тајно патување и егзил; хаотично заминување, дислоцирање и (често) слаби линкови со лондонските социјални мрежи ;

Системи на Обединетото Кралство - режим за азил: формално исклучување од пазарот на трудот, во текот на фазата за одлучување за одобрување на азил (од 2002 година); проблеми со документација за работодавачите, по позитивно решавање;

Системи на Обединетото Кралство - други главни предизвици: вклучувајќи несоодветна одлука на ЕСОЛ (англиски за оние, кои говорат други јазици); сиромашен пристап до стабилно живеалиште, здравствени и други услуги; потешкотии во препознавање и нострификација на странски квалификации; лесен пристап до алтернативна работа во неформалната економија во Лондон;

Информации и перцепција: вклучувајќи сиромашно познавање на услугите, правата и начините за барање работа помеѓу бегалците и/или нивните советувачи; сиромашно познавање на работните права; дискриминација од страна на работодавецот; двоумење на банките да им позајмат кредити на бегалците за отворање сопствен бизнис.

Клучни точки за ефективна пракса во однос на привлекување на маргинализирани групи на пазарот на трудот	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Национална ревизија на вештини на бегалците; 2. Забрзување на процесот за добивање азил; 3. Официјално добредојде, работни дозволи и појасна документација за правата на бегалец или азилант за студирање, волонтерство или работа; 4. Преглед на системите на централната влада за активниот пазар на трудот 5. Подобрен ЕСОЛ и нова делба; 6. Преглед на бенефициите за избегнување на „стапица од бенефиции“, кога луѓето губат приход со стапување на работа, споредено со владините бенефиции. 7. Партнерство помеѓу локалните владини организации, волонтерскиот сектор, специјални локални и национални организации за бегалци, здравствени институции, работодавачи и синдикати 8. Обезбедување на места за работно искуство 9. Одржување на конференција на работодавачи. 	
Заклучоци и препораки	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерството од страна на ЛБЦ беше многу важно, бидејќи таа ги имаше средствата и релациите. 2. Вклучено широко партнерство на организации. 3. Силно разбирање на условите на бегалците и прифаќање на нивните права. 	
Дополнителни информации	
<p>РАИСЕ беше дел од партнерството „ДОБРЕДОЈДЕ“ изградено од три проекти кои работеа на тема А од програмата за еднаквост на ЕУ „олеснување на пристапот и враќање на пазарот на трудот“: Работни култури (Данска), Целосни достигнувања (Холандија), Пристап на бегалците во одржливо вработување -РАИСЕ (Обединето Кралство), Сите проекти се фокусирани на поддршка на бегалците и имигрантите.</p>	
Извор на информација	<p><i>Работење со бегалци: Извештај од деталниот панел за идно образование, вработување и можности за обука за бегалци во Камден, Лондонска општина Камден, јули 2003 година</i></p> <p>ЛБЦ веб страница: http://www.camden.gov.uk/ccm/content/business/regeneration-and-partnership/camden-in-europe/raise-refugees-access-into-sustainable-employment.en;jsessionid=08DFA75D22FD1D1D2F0FC905E84414B7.node1</p> <p><i>Азил и вработување: Развој во креирањето на заеднички систем за азил, изјава на Пир Банеке, Европски Совет за бегалци и егзил (ЕЦРЕ), Генерален Секретар на конференцијата за еднаквост, Даблин, 1ви април 2004 година</i></p> <p><i>Бегалци и азиланти во Лондон: перспектива на ГЛА, Единица при собранието на град Лондон за поддршка на политика, септември 2001 година</i></p>
Датум	Февруари 2009

3.2 Нови земји членки

3.2.1 Бугарија

Добра пракса Бугарија

Студија на случај бр. 1

Држава	Бугарија
Град	Панаѓуриште
Име на компанија	Асарел-Медет ЈСЦо (Assarel-Medet JSCo)
Вид на компанија (правен статус)	Приватно акционерско друштво
Број на вработени	Вкупни: 1.316 Род: мажи – 1.060; жени - 256
Главна активност [опис на главен производствен циклус]	
Асарел-Медет е акционерско друштво со активност-отворен рудник и процес на ископување бакар и бакарно-пиритна руда, обработка и трговија и инженерски активности.	
Позадина	
<p>Асарел-Медет ЈСЦо е основан 1991 година, врз основа на комплексот за руда и обработка Медет, кој започна со активноста на 29ти декември 1964 година (беше затворен во 1994 година) и комплексот за руда и обработка Асарел – кој започна со експлоатација на бти декември 1989 година.</p> <p>Асарел-Медет ЈСЦо е лоциран на терен од 20 илјади декари, на 1000м надморска височина, 11км североисточно од градот Панаѓуриште и 90км југоисточно од главиот град на Бугарија, Софија, во прекрасната планина Саштинска Средна Гора.</p> <p>Компанијата за првпат на светско ниво организираше ефективно отворен рудник за ископување и обработка на бакар, со степен на бакарот под 0.4%, и денес следејќи го овој пример, многу компании, кои работат во истата област работат на ист начин. Од самото основање па до денес, Асарел-Медет е главен произведувач на бакар и пирит концентриран во Република Бугарија и е еден од најголемите произведувачи во Европа.</p>	
Опис на ООК активности	
Опис на ООК пракса	<p>Имплементацијата на ООК е дел од формалната политика на компанијата, базирано на Етички Кодекс и документ. Одделението за човечки ресурси е одговорен за ООК праксата.</p> <p>Во своите активности, компанијата ги вклучува заштитата при работа, животна средина, човечки капитал и спонзорство и донации.</p> <p>Заштитата при работа и политиките за човечки капитал се однесуваат на менаџирањето на човечки ресурси како дел од целокупната политика на</p>

ООК.

Некои од активностите за заштита при работа вклучуваат:

Компанијата има развиено „Целна програма за услови за заштита при работа,, во која инвестира скоро 1 милион евра годишно.

Нова опрема за итни и активности за спасување и модерна медицинска опрема, што резултираше во подобрување на спремноста да се заштити здравјето на работниците, ако е потребно.

Достапни се здравствени услуги за работниците преку медицинско лице во текот на 24 часа. Се превземаат детални прелиминарни и превентивни медицински прегледи за сите работници, во зависност од специфичните работни услови и здравствениот статус на секој индивидуалец.

Компанијата обезбедува бесплатен оброк во кантина и се зголемува вредноста на храната секоја година.

Се одржува обука за модерна опрема за заштита при работа и се проверува знаењето на тим менаџментот.

Комплетирана е студија од страна на националниот центар за заштита на јавното здравство, за стапката на заболувања и ризикот по здравјето на вработените во “ХУЗ” ЈСЦ и жителите на општината.

Одделението за човечки ресурси реализира активности во рамките на усвоената програма за обука на персоналот и надградување и тоа:

Секоја година се креираат одлични услови за професионален развој и континуирано се инвестира во оваа област. Работниците и вработените активно се вклучени во сесиите на обука за професионален развој, со цел да се здобијат со знаење, да се надградат и достигнат своја професионална квалификација и вештини.

Секоја година се одржуваат 354 курсеви и обуки. Вкупно 3,375 работници и вработени учествуваа во овие обуки или 24% повеќе од планираните учесници, на годишно ниво.

Уште еден главен елемент на политиката за развој на човечки капитал е привлекувањето и интеграцијата на мотивирани млади специјалисти во тимот на Асарел, преку програми за обука и интерншип. „Интерншип 2007“ се одвиваше успешно со одобрени 26 студенти во месец јули и август, во четвртата година. Обезбедени се можности за организирање на обука, индустриски, специјализирани и преддипломски интерншип за студенти од средните училишта и универзитетот. Склучени се 45 договори за стипендија, со универзитети и средни училишта.

Компанијата стимулира и скратени обуки за вработените. Како нов пристап за потребите на инженерскиот персонал се менторските курсеви по математика, одржани за прв пат, после кои курсеви 13 работници беа примени на Универзитетот за рударство и геологија.

Постојните форми за проценка на персоналот се подобрени во следните области:

- Утврдување на нивоата на евалуација и важноста на индивидуалните критериуми;
- Специфицирање на текст, кој опишува одредени барања

	<p>за посебни теми;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Детерминирање на сите главни критериуми за евалуација; ○ Вклучување на теми за постигнатите резултати . <p>Системот на охрабрување на работниците да даваат предлози за подобрување се обновуваше, со цел да се добие поголемо охрабрување на проактивноста на персоналот.</p> <p>Подобрениот животен стандард на работниците и специјалистите резултираше со зголемување на работниот капацитет кај работниците. Во остварувањето на корпоративната политика за здрав начин на живеење и соодветна релаксација, компанијата има центар за гимнастика со модерна опрема, која се користи примарно од работниците и вработените во Асарел. Постојат и неколку секции како: фудбалска, кошаркарска и одбојкарска секција, потоа пинг понг, тенис и бадмингтон, бриџ, шах и дама, лов и риболов и туризам.</p>
Ниво на интервенција	ООК активностите се на ниво на компанија и се однесуваат на заштита при работа, развој на човечки ресурси и практики за заштита на животната средина.
Потенцијални корисници на ООК пракса	постојните вработени студенти
Проблем на кој се однесува	Регрутирање
Цел на интервенција	Да се даде можност на одличните млади студенти да се здобијат со прво работно искуство, кое може да им помогне да најдат работа во нивното поле на специјалност.
Контекст	Потешкотии, со кои се соочуваат младите студенти и дипломирани во наоѓање работа, без искуство.
Времетраење	Во последните 6 години Асарел има имплементирано програма за стипендии и интерншип за студенти во компанијата.
Потребни ресурси	Објекти за обука и ментори.
Влијание	Потпишани 45 договори за стипендирање со универзитет и студенти од средните училишта во 2007 година. 31 студенти имаа интерншип во 2008 година, од кои 4 се вработија во компанијата.
Опис на бенефициите од постоењето на ООК пракса во однос на привлекувањето на маргинализирани групи на пазарот на трудот	
<p>На студентите им се даде можност да го практикуваат теоретското знаење во реална работна средина и да бидат вработени.</p> <p>Компанијата имаше бенефиции од можноста да регрутира млади едуцирани професионалци со вештини.</p>	

Очекуван производ (и) во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
Очекуван производ е да се поддржат студентите во стекнување работно искуство и да формираат база на добро образувани и обучени професионалци, кои потенцијално би можеле да работат во компанијата.	
Извор на информација	http://www.asarel.com/AboutUs.jsp?language=en “Прогрес на комуникација 2008” за глобалната компактна мрежа Бугарија Интервју со Лили Игнатова-Експерт за човечки ресурси во Assarel-Medet
Датум	Април 2009

Држава	Бугарија
Град	Софија
Име на компанија	СИА ЕАД (SIA EAD)
Вид на компанија	Приватно акционерско друштво
Број на вработени	Вкупно: 100 вработени и 50 со договори за услуги
Главна активност	
Производство на ТВ емисии и други аудиовизуелни производи.	
Позадина	
Компанијата е основана во 1997 година. Таа создава и креира некои од најпопуларните ТВ емисии. Таа е најголем продуцент на ТВ комерцијали за бугарскиот и меѓународниот маркетиншки пазар. Има инфраструктура за производство на 3Д дизајн и мултимедиа. Има постпродукциско студио и ТВ опрема. Работници се ТВ директори за емисии, камермани и сценаристи.	
Опис на ООК активност	
Интерншип за студенти од новинарскиот факултет Вработување на млади лица со посебни потреби, за работа дома за мониторинг на медиумите	
Опис на ООК пракса	Компанијата бара млади лица со посебни потреби преку Агенцијата за вработување, кои би се вработени во рамките на владините програми, за поттикнување на вработувањето.
Ниво на интервенција	На ниво на компанија, развој на човечки ресурси
Потенцијални корисници на ООК пракса	Млади лица во понеповолна положба
Проблем на кој се однесува	Недостаток на млади вработени, особено такви со креативно размислување
Контекст	Млади лица во понеповолна положба
Чекори на имплементација	Компанијата објавува огласи за вработување на веб страницата на Агенцијата за лица со посебни потреби и Агенцијата за вработување Од 4-5 кандидати, компанијата избира две лица-1 машко и 1 женско Тие се интервјуирани Одделението за истражување изведува обука во домовите на

	лицата со посебни потреби и им дава пишани инструкции, како да работат мониторинг на медиумите Им се обезбедуваат лаптопи
Времетраење	Декември 2007 – март 2008
Потребни ресурси	Лице од СИА одговорно за обука Обучувачи Лап топи
Индикатори за мониторинг	Мислење од одговорното лице Неделни извештаи
Влијание	Вработени се 2 млади лица со посебни потреби
Критични прашања	Процедурите на Канцеларијата за труд е бавна и комплицирана, што на крајот компанијата одлучува да не ја користи владината програма и директно ги вработува двете идентификувани лица. По извесно време, едно од лицата изјави дека нема да работи, бидејќи во секој случај би добивало бенефиции.
Научени лекции	Компанијата наброи потешкотии во наоѓање соодветни лица на вообичаениот начин, така што смета дека во иднина треба да се води врз основа на сопствените контакти, со маргинализираните групи и да формулира цели во огласувањето, на подобар начин.
Опис на бенефициите од постоењето на ООК пракса во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
Некои од задачите, кои се изведуваат во СИА не бараат физичка присутност на вработениот и бараат подолго гледање телевизија, читање интернет и слушање радио. Таквите задачи се многу соодветни за лицата со посебни потреби. Од друга страна пак компанијата може да регрутира млади лица, кои можат да работат и да имаат контакти со младиот персонал на СИА во средина на креативна размена на идеи.	
Очекуван производ (и) во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
Очекуван производ беше да се создаде мрежа на млади за мониторинг на медиуми и да им се помогне на лицата со посебни потреби да најдат работа и станат дел од тимот на СИА.	
Предизвик во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
Најчести места каде може да се најдат невработени лица со посебни потреби се Агенцијата за труд и Агенцијата за лица со посебни потреби. Во процесот на барање на соодветни апликанти во овие две организации, компанијата дојде до заклучок дека постои недостаток на интерес и мотивација за работа кај оваа категорија на лица, бидејќи секако добиваа бенефиции.	
Клучни точки за ефективна пракса во однос на привлекување на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
Недостаток на образование и мотивација кај лицата со посебни потреби Агенцијата за лица со посебни потреби не е проактивна во поддршка на своите членови Канцелариите за труд немаат капацитет да ги поддржат компаниите, кои се обидуваат да вклучат некои од невработените и процедурите за владина помош кои се однесуваат на вработувањето се бавни и комплицирани за компаниите.	

Заклучоци и препораки

Идејата за пракса беше многу корисна за компанијата и за лицата со посебни потреби, бидејќи помага на компанијата да регрутира млади и креативни млади и помага на лицата со посебни потреби да најдат соодветна и пристојна работа.

**Извор на
информација**

Марија Милева- менаџер за човечки ресурси

Датум

Април 2009

Држава	Бугарија
Град	Софија
Име на компанија	Ситибанк Н.А. – филијала во Софија и Асоцијација Интегра-БДС (Citibank N.A. – Sofia branch and Association Integra-BDS)
Вид на компанија	Огранок
Број на вработени	60 Мажи – 20 Жени - 40
Главна активност	
Корпоративно банкарство-мултинационални компанија и институционални инвеститори	
Позадина	
<p>Ситибанк е дел од Сити групацијата, лоцирана во 140 земји со 100 милиони клиенти. Сити групацијата ја имплементира својата граѓанска корпоративна визија преку филантропија- Сити Фондација.</p> <p>Сити Фондација е посветена на економско зајакнување на индивидуалци и фамилии, особено на оние со потреби, во заедници, каде работи за да можат да го подберат стандардот на живеење.</p> <p>Компанијата ја исполнува својата мисија, преку давање грант програми за приоритетни области, промоција на соработка и ефективно користење на филантропски ресурси, вклучување на вработените, и демонстрирање на влијание и позитивни резултати. Тоа е особено заинтересирано во поддршка на иновативни програми во следните приоритетни области:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Микрофинансирање и микропретпријатија за помош на индивидуалци и фамилии да ги подберат нивните животи преку економска стабилност и да се намали финанската ранливост - Мали и растечки бизниси за да креираат можности за вработување и поддршка на поширок економски раст; - Образовни програми, кои го подобруваат квалитетот и пристапот до основното и средното образование во Сити пазарите на меѓународно ниво, и во програмите во САД што го зголеми бројот на студенти со ниски приходи и прва генерација на студенти, кои се вклучија во постсредното образование и се здобија со диплома; - Финансиско образование и градење на средства за развој на знаење, кај индивидуалци и семејства за да можат да достигнат финансиска стабилност; - Понатаму, Сити Фондацијата работи со своите партнери, во своите приоритетни области за микрофинансирање и микропретпријатија, мали и растечки бизниси и развој на заедницата за поддршка на иновации од областа на животната средина и да вметнат „зелена“ компонента во своите клучни области на работа. <p>ООК активностите на Ситибанк во Бугарија е дел од општата политика за корпоративно граѓанство на Сити групацијата.</p>	

Опис на ООК активности	
Од особен интерес е акцијата која се организира на регионално ниво (Бугарија, Романија и Словачка) т.е. Програмата за развој на микропретпријатија за жени изложени на ризик, имплементирана во периодот од 2003 до 2006 година.	
Опис на ООК пракса	<p>Програмата е имплементирана заедно со Асоцијацијата Интегра БДС. Таа е национална бугарска непрофитна организација, која се занимава со образование, квалификации и обука. Главна идеја на организацијата е да иницира, имплементира и поддржи проекти помеѓу бугарските и меѓународни институции, со цел да го зголеми квалитетот на образованието и обуките на сите нивоа и во сите форми.</p> <p>Улогата на Ситибанк беше да се обезбеди финансирање на програмата, мали кредити за жени и делумно за персоналот на Комитетот за кредити. Некои волонтери од банката даваа часови во текот на обуката.</p> <p>Акциите вклучуваа:</p> <ul style="list-style-type: none"> Тридневен семинар за бизнис обука „Основи на бизнисот“; Обезбедување микрокредит, за започнување или развој на мали бизниси; Бесплатни бизнис консултации и мониторинг на периодот за исплата на микро кредитите; Организирање месечно Клуб за бизнис дами
Ниво на интервенција	Ниво на заедница, бизнис квалификации за жени изложени на ризик
Потенцијални корисници на ООК пракса	Жени изложени на ризик: самохрани мајки, разведени жени со мали деца, жени бегалци, жени-жртви на семејно насилство, жени со партнери, кои се алкохоличари или долгорочно невработени, жени, кои не можат да најдат работа после породилното отсуство, жени со посебни потреби и жени од етничките малцинства (во главно Ромки).
Проблем на кој се однесува	Сиромашен финансиски статус и квалитет на живеење и безнадежност на невработени жени, кои имаат многу малку или воопшто немаат шанса да се вратат на пазарот на трудот.
Цел на интервенција	Да се помогне на жените во неповолна положба со претприемачки дух, кои се борат со сиромаштијата и невработеноста, преку обезбедување на бизнис обука и консултации како да започнат мал бизнис, како и можност за микрокредитирање.
Контекст	Беа избрани жени од градови со висока стапка на невработеност, преку огласи во канцелариите за труд и ЗГи.
Чекори на имплементација	<ul style="list-style-type: none"> - Огласување - Избор. Критериумите за селекција беа за жени, изложени на ризик, но мотивирани и со претприемачки дух; - Интервјуа за проверка на критериумите наведени погоре; - Обука. Тридневна обука за основите на бизнис (т.е пишување бизнис план за стартување на бизнис, аплицирање за кредит итн.);

	- Апликација за кредит. На жените им се даде можност да аплицираат за мали кредити со поволна камата (финансирано од Ситибанк и други спонзори).
Времетраење	2003 - 2006
Потребни ресурси	Објекти за обука, автомобил, автобус, лаптоп
Индикатори за мониторинг	Број на обуки – 30 Број на обучени жени- 720 Број на започнати бизниси - 109
Влијание	- Основани односи на доверба со обучувачите и предавачите; - Во рамките на проектниот курс, основан е клуб на бизнис дами, каде жените се среќаваат и дискутираат за различни проблеми; Овие жени повеќе не се во неповолна положба-тие имаат свој бизнис.
Критични прашања	Канцелариите за труд не беа секогаш доволно корисни. Понекогаш постоеја потешкотии во собирање на сите жени навреме за обуката.
Научени лекции	Како да се работи со лица со потреба за посебна грижа.
Забелешка: Програмата продолжи и после 2006 година, бидејќи на жените им беше потребна понатамошна бизнис/финансиска обука и поддршка.	
Опис на бенефициите од постоењето на ООК пракса во однос на привлекувањето на маргинализирани групи на пазарот на трудот	
Бенефиции за Ситибанк: ја исполни својата мисија Бенефиции за вработените: формирање на чувство на припадност, учење на корисни вештини, изграден социјален живот	
Очекуван производ (и) во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
Цели беа да се охрабрат и зајакнат капацитетите на жените, изложени на ризик, да започнат сопствен бизнис и да се здобијат со знаење и вештини за претприемништво, како и финансирање на започнувањето на бизнисот.	
Предизвик во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
По неколку години темите на обуката треба да се променат поради променетите потреби на пазарот на трудот, како и местото и времето на одржување на обуката.	
Клучни точки за ефективна пракса во однос на привлекување на маргинализирани групи на пазарот на трудот	
<ul style="list-style-type: none"> - Самовработување на (понекогаш) долгорочно невработените; - Одење над само обезбедување вработување, преку зајакнување на жените да ја земат својата судбина во свои раце и да работат нешто за што имаат капацитет, додека заработуваат за себе; - Надградување на вештини и обезбедување на основно финансиско знаење за да можат да го менаџираат својот бизнис. 	

Заклучоци и препораки	
<p>Праксата беше ефективна, бидејќи 109 од вкупно 720 жени започнаа сопствен бизнис и престанаа да бидат зависни од некој друг и да заработуваат за семејството. Сега имаат свој клуб, каде сеуште можат да добиваат совети, доколку имаат потешкотии или им е потребна поддршка, како и да го споделуваат своето искуство за нивните бизниси.</p> <p>Во присуство на глобална криза, жените, изложени на ризик, се првите, кои ги губат работните места, Со почит спрема тригодишната програма и познавањето на успехот, истиот проект може да биде повторно имплементиран, за да ги намали ефектите од глобалната криза.</p>	
Дополнителни информации	
<p>Подобрен квалитетот на живеење на жените изложени на ризик;</p> <p>Зајакнат капацитетот кај жените изложени на ризик;</p> <p>Поддршка на жени изложени на ризик со одредени вештини (плетење, шиене итн.) за да се здобијат со доволно знаење за основите на бизнисот, како и да стартуваат сопствен мал бизнис.</p>	
Извор на информација	<p>http://www.citigroup.com/citi/citizen/</p> <p>http://association.integra.bg/en/about/about.php</p> <p>http://www.unglobalcompact.bg</p> <p>Интервју со Галина Томова- Асистент на офицерот за Citi во Бугарија, Офицер за јавни односи</p> <p>Интервју со Десислава Чаламова-Асоцијација Интегра БДС</p>
Датум	Април 2009

3.2.2 Романија

Добра пракса Романија

Студија на случај бр. 1

Држава	Романија
Град	Константа
Име на компанија	Фантаси Мод СРЛ (Fantasy Mod SRL)
Вид на компанија	Приватно компанија со ограничена одговорност
Број на вработени	100
Главна активност	
<p>Фантаси Мод е средна текстилна компанија со главна активност производство на облека за жени и деца. Таа обезбедува производи за фамозните брендови, како Ескада, (Escada)Кристијан Лакро (Christian Lacroix), Долче Кабана (Dolce Gabbana), Њу мен (New Man), Зара (Zara) итн. Таа произведува и сопствен бренд „Цвеќиња според фантазија“ (Flowers by Fantasy), кои се продаваат во сопствени продавници во Констанца и Мамаја.</p>	
Позадина	
<p>Компанијата започна во 1994 година со тројца луѓе, но сега има 100 вработени, повеќето од нив се жени. Внатрешната култура е базирана на почитување на партнерите и вработените. Константно е инволвирана во неколку програми, кои имаат влијание врз заедницата, во рамките на ООК програми.</p>	
Опис на ООК активности	
<p>Фантаси Мод смета дека компанијата може да биде успешна, само ако работи во здрава и просперитетна заедница. Затоа пред 6 години, започна да соработува со различни локални актери, во поддршка на маргинализираните групи од локалната заедница (општина Константа).</p> <p>Започна со иницијатива за обука и вработување на млади лица без родители (16-18 години) кога ќе станат полнолетни да можат да ги напуштат домовите.</p> <p>Како резултат, иницијативата беше проширена за пристап до постарите долгорочно невработени лица (над 45 години).</p>	
Опис на ООК пракса	СЦ Фантаси Мод СРЛ обучи и квалификува повеќе млади лица без родители и невработени лица, постари од 45 години и им помогна да најдат работа.
Ниво на интервенција	Одделение за човечки ресурси, одделение за обука, локално ниво

Потенцијални корисници на ООК пракса	Млади лица (на 18 години) без родители и невработени лица постари од 45 години
Проблем на кој се однесува	<p>Постојат некои празнини во романските закони во однос на ситуацијата со деца без родители, кога ќе наполнат 18 години. Како деца, јавните авторитети го поддржуваат нивното живеење и образование согласно законот за заштита на детето. Со полнолетството, кога ќе наполнат 18 години, веднаш се сметаат за возрасни и наеднаш веќе треба самите да се грижат за себе. Некои локални авторитети и ЗГи им нудат поддршка за транзициониот период, но најчесто вклучувањето на пазарот на трудот е тешко поради трошоците за живот (кирија, храна, понатамошно образование), кои се високи за лицата со ниски квалификации.</p> <p>Сличен проблем се појавува и кај лицата над 45 години, особено за лицата со ниски квалификации.</p>
Цел на интервенција	<p>Привлекување на лицата од маргинализираните групи на пазарот на трудот</p> <p><i>Млади лица без родители</i></p> <p><i>Долгорочно невработени лица над 45 години</i></p>
Контекст	Небалансиран пазар на трудот, релативно несоодветни квалификации добиени во текот на почетното формално образование, недостаток на работна сила со вештини
Чекори на имплементација	<p>Идентификација на целна група</p> <p>Избор на лица за курсевите за квалификација</p> <p>Обука и квалификација на селектираните лица</p> <p>Барање работа за обучените лица</p>
Времетраење	Во тек
Потребни ресурси	<p>Иницијативата започна пред 6 години. На почетокот, потребните ресурси беа обезбедени од Фантаси Мод, УСАИД, Светска визија (World Vision) и Светско учење (World Learning).</p> <p>Обуката на постари лица е особено поддржана со Законот 76 (член 85).</p>
Индикатори за мониторинг	<p>Број на обучени млади лица без родители</p> <p>Број на обучени невработени лица на возраст над 45 години</p>
Влијание	<p>Обука за млади лица без родители</p> <p><i>12 девојки од центарот Кристина (CRISTINA) – Константа</i></p> <p><i>12 момчиња од центарот Делфинул (DELFINUL) –Константа</i></p> <p>Обука за постари невработени лица (над 45 години)</p> <p><i>13 жени/квалификувани како текстилни работнички</i></p>
Критични прашања	Пазарот на трудот не обезбедува спонтано еднакви можности, кои ја покриваат различноста и ги елиминираат дискриминаторските критериуми. Треба да се имаат во предвид и вработените и работодавачите кога треба да се вклучат лице од маргинализираните групи на пазарот на трудот.

Научени лекции	Техничката обука не е доволна кога станува збор за маргинализираните групи; треба да се има предвид социјалниот пристап за зголемување на самопочитта и гордоста, во она што го работат.
Опис на бенефициите од постоењето на ООК пракса во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
<p>Бенефиции за бизнисот:</p> <p>Вработени со подобри вештини и лица од доверба, смалување на недостатокот на работници со вештини; развој на лојалност спрема компанијата; поголемо производство и извозен капацитет; подобрување на имиџот како одговорен работодавач;</p> <p>Бенефиции за вработените:</p> <p>Можности за работа, поддршка за евалуација и одржливо работно место, надградување на вештини.</p>	
Очекуван производ (и) во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
Придонес во подобрувањето на развојот на заедницата	
Предизвик во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
Не е лесно за еден работодавач да најде квалификувана и стабилна работна сила, затоа е потребно внимание од сите заинтересирани страни за посакуваното ниво на успех на компанијата.	
Клучни точки за ефективна пракса во однос на привлекување на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
Ризици: не е доволна техничка обука, без свест за социјално влијание, на трошоците треба да се гледа како долгорочна инвестиција во развој на човечки ресурси	
Заклучоци и препораки	
Влијание врз локалната заедница може да се обезбеди само преку партнерства помеѓу компаниите, локалните институции и граѓанското општество.	
Извор на информација	http://www.fantasymod.ro/responsabilitate_sociala.htm
Датум	Јануари 2009

Држава	Романија
Град	Пјатра Немт
Име на компанија	Траст Еуротерм - ТЕТ (Trust Eurotherm - TET)
Вид на компанија	Компанија со ограничена одговорност
Број на вработени	95 вработени од кои 31 се жени
Главна активност	
ТЕТ е основана во 1993 година и дава решенија за системи за греење /ладење. Процесот вклучува дизајн и понуда на опрема потребна за задоволување на потребите на потрошувачите. Се даваат и дополнителни технички услуги за корпоративни клиенти (услуга, обука за продавачи и сервис провајдери, логистички услуги).	
Позадина	
Компанијата се разви во последните 15 години, градејќи силна организациска култура спрема одговорноста и пресметливоста спрема вработените.	
Опис на ООК активности	
Опис на ООК пракса	1) Центри за евалуација на млади дипломирани 2) Приватни грантови за студенти со специјализација во опрема за конструкција
Ниво на интервенција	Одделение за човечки ресурси
Потенцијални корисници на ООК пракса	Млади дипломирани, кои бараат работа за првпат и студенти
Проблем на кој се однесува	Недостаток на соодветна квалификација кај млади дипломирани, адаптирана според специфичните барања на работното место <i>Недостаток на персонал</i> <i>Дефицит на вештини</i>
Цели на интервенција	Регрутирање на соодветни квалификувани млади дипломирани лица. Создавање на видливост на локалниот пазар на труд и на односите со потенцијалните баратели на работа, за конструкциската индустрија.
Контекст	Небалансиран пазар на трудот, релативно несоодветни квалификации во текот на иницијалното формално образование, недостаток на работна сила со вештини

Чекори на имплементација	<ol style="list-style-type: none"> 1) Развој на јасни барања за работно место, заедно со внатрешните релевантни заинтересирани страни, за потенцирање на потребите и специфичното знаење и вештини потребни на крајот на студиите 2) Демонстрација на свест, како потенцијалните вработени гледаат на очекуваните работни места и работодавачите 3) Организирање на локални центри за евалуација 4) Работа во партнерство со релевантни тела и обезбедувачи на образование за доделување на приватни грантови за селектираните потенцијални студенти
Времетраење	Во тек
Потребни ресурси	Инвестиции во вид на грант, трошоци за локалните центри за евалуација
Индикатори за мониторинг	Број на вработен персонал
Влијание	6 евалуирани учесници и 1 вработено лице под 25 години 3 евалуирани учесници и 1 сеуште во процес на евалуација
Критични прашања	Образовно ниво и очекувања на целната група, недостаток на интерес
Научени лекции	Проблеми со високоспецијализираните работни места
Опис на бенефициите од постоењето на ООК пракса во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
<p>Бенефиции за бизнисот:</p> <p>Подобрување на имиџот, како одговорен работодавач, надминување на недостатокот на вештини, развој на лојалност спрема компанијата, мотивирана и лојална работна сила</p> <p>Бенефиции за нововработените:</p> <p>Јасен процес на регрутирање, поддршка на евалуација и одржливо вработување, надградување на вештини.</p>	
Очекуван производ (и) во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
Посоодветни очекувања од прво вработување	
Предизвик во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
Најчесто лицето, кое за првпат бара работа не е свесно за своето знаење и вештини, затоа неговите очекувања не се балансираани со потребите и барањата на потенцијалниот работодавач.	

Клучни точки за ефективна пракса во однос на привлекување на маргинализирани групи на пазарот на трудот	
Идентификувани потенцијални членови од целната група Изграден однос со нив	
Дополнителни информации	
http://www.eurotherm.ro/ilinca.php	
Извор на информација	Ралука Дабија, Euro Therm SRL (www.eurotherm.ro)
Датум	Јануари 2009

Држава	Романија
Град	Сибиу, Тимишоара, Арад, Сату Маре
Име на компанија	Континентал Автомотив Системс с.р.л (Continental Automotive Systems s.r.l.)
Вид на компанија	Компанија со ограничена одговорност Член на Континенталната дивизијата за автомобилски системи АГ
Број на вработени	<p>3.750 вработени во пет објекти лоцирани во:</p> <p>Сибиу -Континентал Автомотив Системс с.р.л: 900</p> <p>Тимишоара - Сименс ВДО Автомотив С.Р.Л, Контитех и Континентал Автомотив Продукт СРЛ (Siemens VDO Automotive S.R.L, ContiTech и Continental Automotive Products SRL): 1900</p> <p>Кареј – Феникс (Phoenix): 700</p> <p>Арад – Термопол СРЛ (Thermopol SRL): 250</p> <p>Јаш - Сименс ВДО Автомотив С.Р.Л (Siemens VDO Automotive S.R.L.)</p> <p>Просечен број на жени: 28% (од кои 24% вработени во областа истражување и развој и 32% во областа на производство)</p> <p>(Континентал има околу 150.000 вработени на светско ниво во 36 земји во 2007 година)</p>
Главна активност	
<p>Континентал е една од најголемите добавувачи на автомобилски компоненти (електронски и механички)- број 2 во Европа/број 5 на светско ниво.</p> <p>Во Романија, има повеќе објекти, вклучени во производство (патнички и камионски гуми, комерцијални гуми за велосипеди, компоненти за внатрешноста, шасии и заштита, возови) и активности за истражување и развој (да развие контролори за телото, заштита, машина и апликации за трансмисија, навигациони системи и инструменти за идни автомобили и камиони)</p>	
Позадина	
<p>Пазарот на трудот се соочува со тешка ситуација на меѓународно ниво. Затоа Континентал е константно насочено кон систематско инвестирање во развој на персоналот, особено кај младите лица, со ниско ниво на образование.</p>	
Опис на ООК активности	
<p>Континентал нуди идна ориентирана квалификација и можности за развој на глобалниот пазар, за ниско образованите потенцијални вработени.</p>	
Опис на ООК пракса	<p>Континентал ги проширува константно своите обуки и програмите за развој на човечки ресурси за различни целни групи, особено во воведни програми за нововработените, давајќи им можност за професионален напредок во Континентал со препознаени квалификации, кои се релевантни и за надворешниот пазар на труд.</p>

	<p>Од 2003 година, Континентал користи пристап наречен „Интеграција на работа“, наменета за млади лица со ограничени образовни постигнувања. Целта на иницијативата е да се запознаат младите полнолетни лица со работниот свет. Фокус се кандидатите, кои имаат потенцијал за обука за професионална квалификација, но кои се уште го немаат неопходното образование за обука.</p> <p>Од страна на компанијата и индивидуалните бизнис единици, исто така, се нудат иницијативи за развој, обука и идни програми за квалификација за поддршка на помалку квалификуваните вработени.</p> <p>Затоа, Континентал им дозволува на нискоквалификуваните вработени доколку сакаат да се вклучат во програмите за доживотно учење, со цел да го прошират своето знаење со академска образовна програма. Соодветно, вработените можат да учествуваат во понудените грижливо развиени интензивни курсеви и работилници за проширување на експертизата, преку мастер програми на Универзитетот.</p> <p>Во однос на ова, Континентал основа Континентален Универзитет во Романија, Сибиу кампус на 29ти јануари 2007 година. Договорот за соработка направен со Лусиан Блага Универзитетот во Сибиу (Lucian Blaga University Sibiu) отвори за двајцата партнери широк спектар на атрактивни опции за напредна обука и континуирано образование на академско ниво, како и продолжување со професионален развој на домашно ниво. Ова осигура дека студентите имаат корист од проектот, еднакво како и 650те локално вработени во Континентал. Со овој проект, компанијата продолжи со иницијативата за креирање „образовни мостови“ во источна Европа, следејќи го основањето на Континентал универзитетите во САД и Азија.</p> <p>Создавањето на „образовни мостови“ помеѓу академијата и компанијата е стратешка цел на менаџментот на Континентал. Вториот романски кампус ќе биде отворен во Тимишоара.</p>
Ниво на интервенција	Локално и меѓународно
Потенцијални корисници на ООК пракса	Млади вработени и потенцијални вработени, со ниско ниво на образование и квалификации
Проблем на кој се однесува	На Континентал му требаат меѓународно конкурентни трошоци за работната сила и флексибилност во однос на трудот, со цел да може да одговори на потребите на пазарот. Затоа се потребни високо ниво на квалификации на вработените, со полно и скратено работно време, вклучувајќи и специфични локални пристапи за справување со различноста и еднаквите можности.
Цел на интервенција	Најголеми предизвици на одделението за човечки ресурси се: регрутирањето на соодветни квалификувани вработени за зголемување на локациите на Континентал на меѓународно ниво и зголемување на процентот на жени, на позиции на специјалисти и извршен персонал.
Контекст	Континентал користи специфични политики за човечки ресурси вклучувајќи и работни часови според староста, доживотна работа, поддршка на услови за индивидуално пензионирање, промоција на

	<p>здравјето, совети за индивидуалци и поддршка во првиот стадиум на работа, учество во успехот, проширување на работните часови, флексибилни работни часови, ефективни работни часови, осигурување на најниска плата во секторот, согласност за квалификациите, согласност со обуките, работна организација, учество и мобилност, комуникација и информирање.</p>
Чекори на имплементација	<p>Се применува иницијативата „Интеграција на работа,, за да се адаптираат младите вработени без вештини, со цел целосна интеграција во текот на една година, во различни работни сектори на компанијата и работа во фиксна работна група под раководство на ментор. Освен со научени технички вештини, учесниците во програмата се запознаваат и со социјалната структура на работата во секојдневниот бизнис на компанијата и по одредено време добиваат и одговорност. На овој начин се здобиваат со можност за иден развој и да ја покажат нивната спремност за обука и работа.</p> <p>Програмата за вклучување има две фази:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Про-моција, да ги задржи талентираните во компанијата – Професионална обука – обука за класични комерцијални и технички професии и двојни комерцијални и програми за технички студии, со факултетска диплома. <p>Заеднички, младите вработени користат и од други иницијативи: летна интерншип пракса, поддршка за подготовка на дипломски и пристап до мастер програми, приватни програми за стипендии.</p>
Времетраење	Во тек
Потребни ресурси	Внатрешни ресурси
Индикатори за мониторинг	<p>Континентал користи „БАСИКС лајв“ (“BASICS live”) – светско истражување на сите вработени, со 37 стандардни прашања за вработените (секоја дивизија или оддел, доколку е потребно додава екстра прашања). Помеѓу другите работи, истражувањето прави проценка какво е задоволството помеѓу вработените, квалитет на менаџирањето и ставот на вработените.</p> <p>Учесството во истражувањето е слободно. Тајноста на информациите и анонимноста е загарантирана.</p> <p>“БАСИКС лајв” беше воведена во 2006 година по пилот проектот од 2004 година. Сега е генерализирана пракса, и се организира секои три години почнувајќи во 2008 година. Во 2006 година, 80% од вработените учествуваа во истражувањето. По истражувањето, беа формулирани 6.400 мерки за подобрување и беа успешно имплементирани. Во 2008 “БАСИКС лајв” се одржа во август и септември. Таа година, беа испратени прашалници до 150.000 вработени, на 28 јазици.</p>
Влијание	Прв ваков проект беше успешен во запознавање на 36 млади лица, со професионална обука и професионалниот свет во Германија во 2006 година. Проектот „Интеграција на работа“ денес е дел од политиката на Континентал.

Критични прашања	Треба да биде обучен и развиен специјализиран персонал на локално ниво, но користејќи го искуството и алатките достапни на светско ниво.
Научени лекции	Користење на иновации во развојот на човечки ресурси и потоа трансфер на иновациите во локалните објекти
Опис на бенефициите од постоењето на ООК пракса во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
<p>Бенефиции за бизнисот:</p> <p>Пристап до локалниот пазар на трудот, иако се состои од потенцијални вработени со слаби вештини</p> <p>Подобрување на имиџот како одговорен работодавач.</p> <p>Бенефиции за вработените:</p> <p>Поголеми вештини и можности за вклучување и развој на пазарот на трудот</p>	
Очекуван производ (и) во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
Пристап до локалниот пазар на трудот, иако се состои од потенцијални вработени со слаби вештини, споредено со актуелните потреби на добавувачите на работодавачот (електронски и механички области)	
Предизвик во однос на привлекувањето на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
Достапност на потребните човечки ресурси	
Клучни точки за ефективна пракса во однос на привлекување на маргинализираните групи на пазарот на трудот	
Создавање на систем на поддршка, за надградување на вештини, на локалната работна сила	
Извор на информација	http://www.conti-online.com
Датум	Јануари 2009

4 Заклучок

Читањето на одбраните добри практики во полето на општествена одговорност на компаниите, во однос на интеграцијата на пазарот на трудот за маргинализираната работна сила, доведува до следните заклучоци:

1. Држава- примерите од Данска и Шведска покажуваат дека државата може да игра активна (дури и ако само поддржува) улога во креирање на интегративен пазар на трудот, преку поддршка на напорите на компаниите да ги имплементираат ООК принципите во нивните развојни стратегии и секојдневната работа. Очигледно ќе треба и понатаму да се истражува, анализира и адаптира искуството на нордиските земји.
2. Социјалните партнери и други јавни непрофитни организации- примерите од Ирска и Обединетото Кралство, покажуваат дека тие може да допринесуваат, преку различни проекти и кампањи за солидарност, фер и еднаквост.
3. Мултинационални компании – притиснати од пазарот и организациите за заштита на потрошувачите, се главни движечки сили за ширење на ООК концептот во земјите со слаба имплементација на законите и недостаток на притисок, од локалното граѓанско општество.
4. Локални големи компании, средни и мали претпријатија- се очекувани корисници од примерите на добри практики од целиот свет. Големите компании очигледно ги имаат потребните ресурси, човечки и финансиски, за започнување на имплементација на добра пракса, да лобираат на национално ниво, за промоција и поддршка на ООК во релевантната земја. Малите и средните претпријатија осигуруваат ефективност и одржливост на одговорно производство.

Balkan Institute for Labour and
Social Policy
blvd.Tsarigradsko shosse bl.22,
entrance 3, Sofia 1113, Bulgaria
tel.: +359-2-971-2558, fax: +359-2-870-9661,
e-mail: institute@bilsp.org,
web-site: 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
www.resurseumane-aur.ro

