

---

## ПРИЛОЖИМОСТ НА ЕС ПОЛИТИКИ И ПРАКТИКИ ЗА ЕТНИЧЕСКА ТОЛЕРАНТНОСТ В ПОДБОРА ЗА РАБОТА

гл. ас. д-р Мария Александрова Иванова

Нов български университет

**Жанета Костадинова**

Нов български университет/

студент в МП „Управление и развитие на човешките ресурси“, Нов български университет

**Резюме:** В съвременния глобален и динамичен свят в развитите общества се обръща изключително внимание на политиките за насърчаване и опазване на многообразието от различни етноси. Законодателната рамка обаче не е достатъчна, за да създаде един по-добър свят на „различните“. За това в статията, освен че са систематизирани международни и европейски правни инструменти, имплементирани в националното законодателство, са представени и европейски практики за етническа толерантност в подбора за работа. Дискутирани са възможностите за реализиране в България на инициативи по подобие на разгледаните в статията обществени, регионални, национални и градски инициативи и проекти от страни на ЕС, доказали своята жизнено важна роля в решаването на наболелите проблеми за приобщаване на малцинствата към общочовешките ценности и осигуряване на равни условия за обучение и труд.

**Ключови думи:** етнос, имигранти, толерантност, подбор за работа, многообразие, управление на различието, проекти, политики

---

## APPLICABILITY OF THE POLICIES AND PRACTICES OF THE EUROPEAN UNION FOR ETHNIC TOLERANCE IN THE JOBS SELECTION

**Mariya Aleksandrova Ivanova**

New Bulgarian University

**Zaneta Kostadinova**

New Bulgarian University/ student at MP „HRM&D“

**Resume:** *In today's global and dynamic world, developed societies pay close attention to policies to promote and protect the diversity of different ethnic groups. The legislative framework, however, is not enough to create a better world of „the different“. For this reason, the article reviews the International and European legal instruments implemented in the National legislation and presents European practices of ethnic tolerance in the jobs selection. The article discusses the possibilities for realization in Bulgaria of initiatives similar to the European projects, which have proven their vital role in solving the pressing problems of minority inclusion towards the universal values and providing equal conditions for training and work.*

**Key words:** *ethnicity, immigrants, tolerance, selection for work, diversity, diversity management, projects, policies*

---

## Етнически групи, толерантност и приемане на различията. Международни и европейски правни инструменти.

**Т**ерминът етнос произлиза от гръцката дума ἔθνος и означава “народ”. В днешно време „етнос“ или още популярно използваният термин „етническа група“ се определя като социална категория хора, които се групират в общност въз основа на прилики като общ език, история, култура, общество, произход или нация.

Културата на приемане на различията у хората и разнообразието от етноси е световно културно богатство.

В съвременния глобален и динамичен свят в развитите общества се обръща изключително внимание върху политиките и практиките за насърчаване и опазване на многообразието от различни хора. В много страни е приоритет създаването на атмосфера и среда, в която хора с различни култури се приемат, работят и творят заедно, учат се едни от други и обогатяват своя жизнен и професионален опит, като допринасят пълноценно за развитието на обществото.

За съжаление има и общества, в които етносите са групи от хора към които няма толерантност и често са обект на дискриминация.

Много международни организации остро критикуват и осъждат нетолерантността и дискриминацията към етнически и малцинствени групи. Най-активни в защита правата на човека са Организация на обединените нации (<http://www.un.org/en/index.html>), Детски фонд на обединените нации УНИЦЕФ (United Nations Children’s Fund, UNICEF), Международна група за правата на малцинствата (<http://www.minorityrights.org/>), Федерален съюз на европейските етнически общности, Комисия на Съвета на Европа срещу расизма и нетолерантността (<http://osi.bg/downloads/File/2016/REC-15-2016-015-BG.pdf>),

Организация за сигурност и сътрудничество в Европа, Европейски съд за правата на човека, Комисарят по проблемите на човешките права в Съвета на Европа и др.

*Ключови международни правни инструменти, очертаващи нормативната рамка по разглежданата проблематика, са:* Конвенция на Организацията на обединените нации за премахване на всички форми на расова дискриминация (4 януари 1969 г.); Конвенция на Организацията на обединените нации против изтезанията (10 декември 1984 г.); Конвенция на Организацията на обединените нации за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (18 декември 1979 г.); Международен пакт за икономически, социални и културни права (16 декември 1966 г.); Международен пакт за граждански и политически права (16 декември 1966 г.); Всеобща декларация за правата на човека (10 декември 1948 г.).

*В рамките на Европейския съюз съществува "европейско право в областта на дискриминацията".* Водещо значение за стимулиране на толерантност и борба с дискриминацията има Лисабонският договор (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=OJ:C:2007:306:TOC>), в резултат на който Хартата на основните права на Европейския съюз (7 декември 2000 г.) и Европейската конвенция за защита правата на човека и основните свободи (4 ноември 1950 г.) станаха правно задължителни; Директива 2000/43/ЕО на Съвета относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход (29 юни 2000 г.); Директива 2000/78/ЕО на Съвета за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (27 ноември 2000 г.) преработена 2006 г.; Декларация на Съвета относно прилагането на Препоръката на Комисията относно защитата на достойнството на жените и мъжете при работа, включваща Кодекс на добрите практики в борбата срещу сексуалния тормоз (19 декември 1991 г.) и др..

Всички държави членки на Европейският съюз и Съвета на Европа са присъединени към Конвенцията на ООН за премахване на расовата дискриминация (1966г.), която включва в термина "расова дискриминация" - цвят на кожата, раса, произход или национална или етническа принадлежност.

Понятията за расова и етническа принадлежност са тясно свързани. Терминът „раса“ е по-скоро ангажирано с идеята за биологична класификация на хората в подвидове, въз основа на външни белези като цвят на кожата, форма и черти на лицето. От своя страна понятието за етническа принадлежност включва в своя генезис представата за обществени групи, които се характеризират с религия, общ език, културен произход, племенна принадлежност, националност и история.

Европейският съд за правата на човека е изключително прецизен относно случаите на дискриминация, основана на расова или етническа принадлежност, като отбелязва че: „ни каква форма на различно третиране, което е основано изключително или в решаваща степен на етническия произход на дадено лице, не може да бъде обективно обоснована в съвременното демократично общество, изградено на принципите на плурализъм и зачитане на различни култури“ [1].

Европейските страни прилагат различни практики и програми за елиминирането на всякакъв вид дискриминация и премахване на социалната стигма. Европа върви към равнопоставено общество пълно с разнообразни личности взаимно приемащи, уважаващи се и учещи се едни от други. Тази цел е предизвикателство изискващо нещо повече от създаване на наредби, закони и директиви. Необходимо е да се предприемат мерки във всяка страна, град, село за насърчаване на хората да приемат другите с позитивизъм и искрено любопитство към мнението и възгледите им. „Българският народ се слави със своето гостоприемство, толерантност и добронамереност към други етноси и хора с различни убеждения и религия. С приемането на България в голямото европейско семейство тази естествена характерна черта за българското общество беше затвърдена и надградена с възприемането на общоевропейските принципи за насърчаване на многообразието и за толерантност към различните“ [3]. Вътрешният нормативен акт за България, регулиращ антидискриминационните процеси е Законът за защита от дискриминация, в сила от 01.01.2004 г..

### **Европейски практики за етническа толерантност в подбора за работа - изследователски аспект**

Бенчмаркинг на добрите практики на няколко страни членки в Европейския съюз, контент анализ на публикации по темата и сравнителен анализ на избрани проекти са в основата на методологията на направеното проучване, което има за цел да установи възможностите за интегрирането на тези практики и приложимостта им съобразно българската реалност.

### **Европейски практики за етническа толерантност в подбора за работа - инициативи и проекти**

Инициативата *“Межкултурни градове”* на Съвета на Европа изгражда своите политики въз основа на вярването, че обществото може да използва разнообразието като ресурс за своето развитие. Идеята е различни градове да припознаят и приложат стратегии улесняващи положителните срещи и размяна на опит между различните култури. В инициативата участват 123 града от 33 държави, 21 от които от ЕС. Межкултурният град окуражава активното участие на своите жители и общности и тяхното съдействие в развитието на града, които ще отговарят на нуждите на многообразното население. Градовете в програмата споделят своите примери за добри практики за колективния принос на живущите в града относно подобряване управлението на разнообразието, предотвратяване и разрешаване на конфликти, както и начини на извличане на ползи от предимството на разнообразието [6]. Инициативата в много отношения представлява добавена стойност за своите членове, включително по отношение на увеличаване достъпа до информация и експертен опит, повишена ефективност на техните между културни инициативи, мултиплициращ ефект на добрата практика, и не на последно място, по отношение на солидарността и подкрепата.

Статистическите данни потвърждават пряката връзка между местните межкултурни политики и местното благосъстояние. Градовете с по-силни интеркултурни политики, основаващи се на модела на Съвета на Европа, са по-склонни да имат население, което смята, че чужденците са добра работна сила за града. Освен това жителите на градовете със силни

политики за интеграция на мигранти, имигранти и бежанци се чувстват в безопасност и имат по-високо ниво на удовлетворение от обществените услуги и местната администрация, които улесняват намирането на работа. Местните политики са ключов фактор за успешна интеграция, които са по-важни дори от националните политики.

Тук ще представим два проекта от региона на град Ньошател, разположен в Западна Швейцария, който е активен участник в инициативата „Межкултурни градове“.

*Проектът AGRIV.* Регионалната служба за интеграция и Ньошателската селскостопанска и лозаро-винарска Камара работят в сътрудничество по проект AGRIV. Проектът предоставя възможност на бежанци да разгледат селското стопанство в изцяло нов контекст, да опознаят фермерите в региона, както и да получат умения и практически, опит необходим за пазара на труда. През септември 2016 г. група от бежанци с предишен опит в селското стопанство преминават шест месечен курс на обучение. Курсът съчетава професионално обучение, уроци по технически език, както и кратки стажове във ферми в окръга. След като приключи стажът, участниците са регистрирани в програма, управлявана от Селскостопанската и лозаро-винарската камара. По този начин, местните фермери знаят, че вместо да наемат сезонни работници от чужбина, могат да си спестят много бюрократични процедури и да наемат компетентни местни бежанци.

*Проектът Просперимо.* Целта му е двустранна - да осигури работна заетост на участниците и същевременно с това да повиши информираността на собствениците и управителите на ресторанти за възможностите за наемане на бежанци и тяхната компетентност. Участниците, в проекта, които са избрани чрез интервюта, се обучават в продължение на два месеца за кухненски асистенти, след което се явяват на изпит. Успешно преминалите обучението се присъединяват към персонала на даден ресторант в продължение на четири месеца. Ресторантьорите се ангажират да предложат работа на участниците в проекта най-малко за осем месеца, ако са постигнали предварително зададените, ясни и реалистични цели. По този начин хората работят в ресторант в продължение на 12 месеца и им

се заплаща труда за две трети от времето. За бежанците възможността за сключване на срочен трудов договор при изпълнени цели, действа мотивиращо и стимулиращо. От другата страна ресторантьорите обучават хората според собствените си нуждите и се ангажират да предоставят и предложат работа само, ако са доволни от участниците и ако поставените цели са изпълнени. Проектът "Просперимо" към днешна дата е в действие, като първата фаза е Юли 2017 - Декември 2017 (2 месеца обучение + 4 месеца работа в ресторант). След успешно преминаване на първа фаза следва втората фаза от осем месеца (Януари 2018 - Август 2018), в които участниците са назначени на срочен трудов договор към ресторантите.

### **Какво можем да научим от опита на Ньошател?**

Ситуацията на пазара на труда в България в горепосочените сектори е много близка до тази на район Ньошател. Все повече работодатели изнемогват в търсенето на подходящ персонал. В последните години безработицата в България намалява и във всеки сектор се наблюдава липса на професионалисти. Българските работодатели в хотелиерския, ресторантьорския и селскостопанския бизнес започват да търсят "сезонни работници" от страни извън Европейския съюз, които желаят да получат работа в страната за определен период от време. За съжаление, процедурата по наемане и одобрение на такива работници е тромава и бюрократична - отнема много време, а и не винаги тази стратегия е ефективна. По примера на проектите на Ньошател, вместо да се вкарват сезонни работници от трети страни, българският работодател може да работи с имигрантите и бежанците намиращи се на територията на страната, както и с ромите, които като етническо малцинство често са дискриминирани на трудовия пазар.

Проектът *SpaceLab* (<http://www.spacelab.cc/>). Виена е град в Австрия, който асоциираме с класическата музика на Моцарт, красивата архитектура, аристократичното общество, психологът Зигмунд Фройд, а сега вече и с проекта *SpaceLab* [7]. Проектът *SpaceLab* подкрепя млади хора, независимо от техния произход, включително и младежите от етническите малцинства. Основната му идея е да се създаде лаборатория,



в която да се осъществява самостоятелна работа от младежи, като им се осигурят условия за развитие на умения за учене, за общуване, да добият увереност и надежда за бъдещето. Лабораторията SpaceLab е организирана като професионални ателиета разположени на различни места във Виена. Няма специални изисквания за подбора на младежите, които ще участват в проекта. В тези лаборатории младите хора, които се чувстват сами и разочаровани от себе си и обществото, имат шанса да получат помощ при разработване на кариерен план, развиване на умения, насоки за стажуване на различни работни места, както и разяснение относно системата за подпомагане на заетостта във Виена. Във всяко ателие, младежите могат да опитат нещо различно и със самочувствие да заявят „Аз направих това“. Например, създадените от тях филми се показват от местната телевизия. Резултатите от инициативата са впечатляващи - повече от 95% от младежите, които остават в програмата над три месеца, имат професионална перспектива. Около 33% от младежите се връщат към повишаване на образованието си или към трудова заетост.

### **Какво можем да научим от SpaceLab?**

Ситуацията с ромското население в България е деликатна. Обществото е създадо своите предразсъдъци и стереотипи, които често водят до открита дискриминация на хора принадлежащи към ромския етнос. Понякога населението забравя, че децата от ромски произход са преди всичко деца, тинейджърите от ромски произход са младежи с копнежи и мечти, а възрастните роми са хора, които искат да осигурят безгрижно детство и достойно бъдеще за децата си. Пример за негативно отношение към ромите е реакцията на хората и общественото мнение по отношение на проекта стартиран през 2016 г. от Центъра за образователна интеграция на децата и ученици от етническите малцинства – „Подкрепа на ромски ученици за успешно завършване на средно образование“ (BU 222), финансиран от Ромски образователен фонд и Министерство на образованието и науката. Голяма част от обществото изрази мнение, че с този проект българчетата са дискриминирани спрямо ромските деца, поради факта, че

децата от ромски произход получават стипендия при успех добър 3.50, докато децата от български произход получават стипендия при успех отличен 5.50. Ако се поставим в положението на ромските деца и погледнем света през техните очи, може би няма да бъдем нетолерантни.

От друга страна, много младежи роми и техните родители не приемат образованието и ученето като ценност. Така се формира порочен кръг, който засяга ромското население – липса на образование, което води до затруднение при намиране на работа, а от там до живот на социални помощи и припечелване на пари, чрез незаконни дейности (проституция, просия и др.), малолетни майки, които често биват насилвани физически и психически и много изоставени деца. Това са само една малка част от проблемите на ромите в България.

В подобна ситуация образованието е спасителният лъч за изход от нарастващите проблеми – да се задържат децата от ромски произход възможно най-дълго в училище, за да им се даде по този начин шанс за по-добър живот.

Практиките и резултатите от проекта SpaceLab показват, че подобни активни дейности са приложими към младежите роми в България и ще бъдат ползотворни за тяхното развитие. Създаването на лаборатории, в които младите роми имат условия за реализиране на своите обществено полезни инициативи, ще им вдъхне самочувствие и увереност, че могат да развиват своите таланти. Тази инициатива не е свързана с намирането на работа като хигиенисти или общи работници, а даване на шанс да изберат своята професия.

В България ромският и българският етнос имат невероятната възможност да се учат един от друг, тъй като културата и традициите в страната са изключително колоритни, любопитни и вдъхновяващи. Необходимо е представителите на двата етноса да се приемат като не еднакви, но равни, и взаимно да уважаваме нашите различия.

### **Етническа икономика в Лисабон**

Лисабон е социален портал на етническо и културно разнообразие. Приносът на различните етноси за икономиката на града е невероятно голям и жителите му се гор-

деят и признават този факт. Отварят се разнообразни нови бизнеси, насърчава се межкултурното развитие и се отварят нови работни позиции. В града се провежда проучване на разнообразието от бизнеси с цел да се подпомогне имигрантското предприемачество. Имигрантското предприемачество е стратегия за справяне с безработицата или избор за увеличаване на приходите. Тук се изхожда от презумпцията, че възможността за създаване на собствен бизнес е основна причина за имигриране на някои чужденци от родната им страна. В резултат на проучването и в предвид идентифицираните характеристики и рискови фактори, градът предприема няколко инициативи. Една от тях е създаване на система за събиране и обработване на данни свързани с икономиката на Лисабон, в която се включва информация за произхода на бизнесмените, тъй като основната идея е да се подкрепят предприемачите имигранти. В предвид отчитането на езиковата бариера като основна, всички документи които са необходими за откриване и управление на компания се създават като двуезични – на португалски и английски език. Градът организира провеждането на фестивал на етно храните. Етническото разнообразие се използва по-широко в популяризирането и рекламирането на града, с цел реализиране на нови икономически облаги за цялото население на Лисабон.

### **Какво можем да научим от инициативите на Лисабон?**

София като столица на България с всяка изминала година става все по-привлекателна и се превръща в притегателен център за много чужденци. През учебната 2017/2018 г. в българските висши учебни заведения се учат 14 512 чуждестранни студенти (по данни на Националния статистически институт [4]) и все повече чужденци избират България за свой постоянен адрес. Както в Лисабон, така и в София се наблюдават инициативи на имигрантско предприемачество. В центъра на столицата ни може да се забележи многообразие от ресторанти, предлагачи пълноценната храна от ястия и напитки от различни национални кухни. Все по-популярни и посещавани са обучителни и тренингови курсове идващи от източните култури, като например: начини на медитация, йога, бойни изкуства. По ули-

ците на София можем да влезем в интересни магазини, работилници и студия, предлагащи стоки и услуги от хора с различен национален произход и споделящи своята родна култура.

Можем да почерпим вдъхновение от добрата практика на Лисабон и задълбочено да изследваме и популяризираме възможностите за собствен бизнес сред имигрантите, като същевременно ги информираме и подпомагаме. Това е начин да се включат повече имигранти в икономиката на града, а населението и туристите посещаващи София ще могат да се радват на разнообразието, което им се предлага. Ползите от организирането на фестивали в София представящи световното богатство от храни и напитки; изкуства и традиции и др., са свързани в международен аспект с подобряване на репутацията на града като споделящ световните ценности за толерантност в многообразието. От друга страна създаването на обособени центрове с работилници, в които деца и възрастни могат да с докоснат до бита, културата и традициите на различни страни по света, ще обогати знанията на местното население и ще формира разбиране за съпричастност и приемане на различията у хората. Подобни проекти ще подпомогне интеграцията на граждани от трети страни, пребиваващи продължително на територията на столицата ни, както и информиране на приемащото общество за възможностите за взаимодействие и разбирателство.

Първи стъпки в тази посока вече са направени и се отчитат ползотворни резултати. Фестивалът "Азия Отблизо" организиран в София набра скорост със своите две издания, последното проведено на 12.05.2018 г. Този фестивал е вдъхновяващ за създаването и организирането на други фестивали подпомагащи и подкрепящи разнообразието и пъстротата от култури в града.

*Инициатива "Не захранвай слуха" (Do not feed the rumour)  
на град Амадора в Португалия от 2014г.*

Слухове предавани от уста на уста, като "имигрантите са престъпници и по-често извършват престъпления", "чужденците ни взимат работата", "имигрантите живеят на гърба на държавата, от нашите данъци", "чуждестранните деца са проблемните в училищата", само подхранват и поддържат нездравословни отношения между местни и чужденци. Инициатива на град Ама-

дора „Не захранвай слуха“ цели да се пребори с дискриминационните нагласи относно имигрантите и градовете/районите/страните, от които те идват, като в същото време предостави точна информация за имиграцията, културното многообразие и възможните ползи и преимуществата произтичащи от тях.

Въз основа на създадена анти-слухова мрежа и стратегия за „вирусна“ комуникация биват отчетени добри резултати, в т.ч. по-позитивно и толерантно отношение на местните жители към имигрантите. Кампанията става част от Общинския план за интеграция на мигрантите в град Амадора. В имплементирането на тази стратегия биват въвлечени 75 организации и извършени дейности като: откриване и маркиране на слухове за имигрантите; провеждане на семинари за повишаване на осведомеността на местните жители; обучение на „анти-слухови“ агенти, разработване на „Ръководство против слухове“; образователни, културни и спортни дейности; училищни дебати; виртуална комуникационна стратегия, включваща официален уебсайт, Facebook страница, видеа, брошури, картички и други материали, чрез които се осъществява разпространението на посланието и идеята на кампанията. Също така се работи по посока повишаване на осведомеността относно отрицателното въздействие на широко разпространените и неоправдани твърдения за самите имигранти и града и създаването на градска комуникационна стратегия, насочена към разгръщане на възможностите и потенциала на нейното етническо и културно разнообразие.

Реализирането на стратегията „не захранвай слуха“ има дългосрочни ползи във всички посоки, в които етническите малцинства и имигрантите срещат затруднения. Родителите са по-либерални към разнообразието от етнически групи в училищата на децата им, работодателите са по-отворени към идеята за осигуряване на работа на имигранти и по-толерантни към наетите вече такива, обществото е по-приемачо, разбиращо и учещото се от различията. Доказва се важността на промяната в нагласите на хората в даден регион към антидискриминационни действия и приемането на другите като равни и значими членове на създаденото социално общество.

*Какво можем да научим от инициативата  
"Не захранвай слуха"?*

Въпреки, че българите се славим с топло и отзивчиво гостоприемство, все още не успяваме да приемем и интегрираме „различните“. Ежедневието ни е изпълнено с примери за действия, с които хората оправдават своята явна дискриминация. Тези оправдания звучат така: "Циганите са нехигиенични", "Това циганче/тази циганка пак ще проси пари" , "Те живеят на нашия гръб (от нашите данъци)", "Не искат да работят, а само крадат". Изградените и налагани във времето стереотипи към ромското население, имигранти и бежанци, както и хора от друга етническа група, затрудняват приемането на различията и пълноценното съвместно съжителство. Психологически изследвания доказват, че нагласата на обкръжаващата социална среда към даден човек или група от хора може да им помогне да развият своя потенциал или да ги разруши като личности. Много трудно е да застанеш сам срещу социалната стигма и да доказваш, че не си "такъв, за какъвто всички те смятат" и обикновено хората се отказват да доказват на обществото своите добродетели и неволно потвърждават тяхното негативно очакване. Положителен ефект за промяна на нагласите на хората имат информационните кампании, които показват ползите от позитивно отношение към различните етноси и благоприятното въздействие на съвместната работа с тях за развитие и обогатяване на общностите. Силен ефект имат и кампаниите, които показват негативните последици от стереотипи и предразсъдъци към малцинствата.

*Инициатива „Дайте нещо обратно на Берлин“ (Give  
Something Back To Berlin, <http://gsbtb.org/about/>)*

Инициативата води своето начало от спонтанен пост във Facebook на Ана-Мария Олсон, която през 2008 г. се премества да живее от Швеция в Берлин, за да учи и работи като журналист. Нейният собствен опит като имигрант, растящата европейска ксенофобия, както и няколко положителни и съвременни начини за справяне с различните видове миграция, я запалва да напише Facebook пост, като се занимава с някои от проблемите на новодошлите да бъдат "включени" и приоб-

щени към местната социална среда. Постът във Facebook се превръща в „snowball“ и достига до хиляди хора. В проекта са вложени много усилия и са преодоленни много предизвикателства. Той се превръща в огромна онлайн общност. „Дайте нещо обратно на Берлин“ е инициатива на социална фондация, която възприема бежанците не като жертва, а като носители на предимство от многообразието. Инициативата е пример за гражданско общество с иновативен подход и мислене, което се бори с отрицателните стереотипи спрямо бежанците. Създадена през 2013 г. фондацията има за цел да обедини и сближи германското местно население, по-привилегированите имигранти и по-уязвимите от тях, както и бежанците. Характерно за инициативата е, че бежанците не се възприемат просто като получатели на информация и помощ, а са активни сътрудници и партньори, овластени да създават свои собствени проекти, чрез които да задоволяват своите собствени нужди и да стартират своя нов живот в Германия.

Инициативата е катализатор за иновативно сътрудничество и разнообразни проекти, в които бежанците са ключови и активни. Реализираните основни дейности на инициативата са езиково обучение за бежанци, програми за бежанци, танци, музика и творчески семинари, центрове за бездомни, програми за наставничество за млади хора в неравностойно положение, работа с възрастни хора или творческа работа с деца. Окуражаващ е резултатът от това, което прави Алекс Асали - сирийски бежанец в Берлин, получил широко медийно отразяване за това, което „дава на германския народ“. Всяка събота Алекс Асали поставя щанд за храна близо до гарата на прочутия площад Alexanderplatz, където сервира топла храна на бездомните в Берлин. Той плаща за съставките 120 евро, които успява да спести от месечната си социална помощ 359 евро, която получава от германското правителство [5]. Не е изненадващо, че историята му е станала „вирусна“ в социалните мрежи и че медиите масово популяризират неговия „заразяващ“ пример.

*Какво да си вземем от „Дайте нещо обратно на Берлин“?*

Това е прекрасна инициатива която може да бъде възприета, приложена и развита от държави, райони, градове, села, квартали и всякакви формирани се общности на осно-

вата на интереси, умения и/или знания. Инициатива ни учи, че различните етноси желаят по-бързо да се социализират в обществения живот, там където живеят, но понякога им трябва малко помощ. Те искат да се приобщят и да бъдат пълноценни членове на обществото, но понякога бюрокрацията и нагласата на месните общности е обезкуражаваща.

В България големите дебати и изготвените планове за интеграция на етническите малцинства, без да бъде чул гласът и волята на тези, които би следвало да се интегрират, не водят до желаните резултати. Да се организира инициатива по подобие на "Дайте нещо обратно на Берлин", която да включва дейно малцинствата, би довела до по-добри резултати, защото този подход е много по достоен, желан и работещ. Ние искаме да научим ромите да ползват ексел, докато на тях им се иска да яздят кон, ние очакваме от бежанците да работят в сферата на почистването, докато те имат дипломи за инженери и лекари. Този подход не е конструктивен. Необходима е непрестанна комуникация между малцинствата и приемащото общество, честен диалог и търсене на позиции, в които всички страни печелят и се облагодетелстват от различията помежду си и взаимното допълване и обогатяване. Многообразието трябва да се насърчава, както и позитивното отношение към различията. Необходимо е добрите практики и примери да се разгласяват и популяризират от медиите така, както вечерните новини ни заливат с информация за катастрофи, корупция и междуетнически конфликти и проблеми.

### **Заклучение**

Въпросът с интегрирането на многообразието от етноси в голямото семейство Европа е на дневен ред. В Европейската социална харта се казва, че "всеки има право на подходящи условия за професионално ориентиране, за да му се помогне в избора на професия, съответстваща на неговите лични способности и интереси" и "всички работници имат право на зачитане на тяхното достойнство на работното им място", а страните, ратифицирали хартата, се задължават "да защитават ефективно правото на работника да изкарва прехраната



си със свободно избрана работа” [2]. Законодателната рамка обаче не е достатъчна, за да създаде един по-добър свят на „различните“. Обществените, регионални, национални и градски инициативи и проекти доказват своята жизнено важна роля в решаването на наболелите проблеми за приобщаване на малцинствата към общочовешките ценности и осигуряване на равни условия за обучение и труд. Очакванията са хората и компаниите да се научат не само да разбират разнообразието, но и да го ценят и търсят. Необходимо е като общество да си дадем шанс, да приемем и разберем различията помежду си, за да можем да се учим от тях, за да бъдем благоразумни и отзивчиви. Преди всичко трябва да чуем „чуждите“, за да им дадем шанс да развият себе си според техните желания и мечти, в съзвучие с нашите цели и мечти. Чрез добронамерен диалог и взаимна толерантност, чрез съвместни целенасочени и последователни усилия, могат да бъдат постигнати социални и икономически успехи, както и съвместно благоденствие.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Агенция на Европейския съюз за основните права, Съвет на Европа (2010), „Наръчник по европейско право в областта на дискриминацията“, Отпечатано в Люксембург от Imprimerie Centrale: Служба за публикации на Европейския съюз, ISBN 978-92-871-9985-0 (Съвет на Европа), ISBN 978-92-9192-663-3 (FRA), doi:10.2811/10478

2. Европейска социална харта (Ревизирана), Ратифицирана със закон, приета от 38-о Народно събрание на 29.03.2000 г. - ДВ, бр. 30 от 11.04.2000 г. Издадена от Министерството на труда и социалната политика, обн., ДВ, бр. 43 от 4.05.2000 г., в сила от 1.08.2000 г, <http://www.trudipravo.bg/index.php/znanie-za-vas/998-evropeiska-sotzialna-harta-revizirana>

3. Иванова, М. (2016), „Насърчаване на солидарност в многообразието (законодателна рамка в България и антидискриминационни механизми по отношение на имигрантите)“, студия в Годишник на департамент „Администрация и управление“

ние“, НБУ, 2016 г., том 1, ISSN 1313-4760, <https://administracija-i-upravlenie.nbu.bg/bg/godishnici/arhiv-na-godishnik-na-department-administracij-i-upravlenie/godishnik-na-department-administracij-i-upravlenie-t-1-2016-issn-2603-297-x-online>

4. Национален статистически институт (2018), „Студенти по образователно-квалификационна степен, гражданство, форма на обучение и пол във висшите училища по форма на собственост“, <http://www.nsi.bg/bg/content/3390/студенти-по-образователно-квалификационна-степен-гражданство-форма-на-обучение-и-пол>

5. Brenano, S. (2015), „Syrian refugee who feeds the homeless in Berlin to ‚give something back‘ sweeps the internet“, MAILONLINE, <http://www.odditycentral.com/news/syrian-refugeefeds-berlin-homeless-as-way-to-give-back-to-german-people.html>

6. Council of Europe (2018), „Intercultural cities programme (ICC)“, <https://www.coe.int/en/web/interculturalcities/results-and-impact>

7. Trauner, Chr. (2014), „SpaceLap Project’s Presentation“, The European Network on Roma Inclusion under ESI Funds (EU-Roma Network), [https://www.euromanet.eu/upload/45/19/EURoma\\_meeting\\_Nov\\_14\\_Spacelab\\_Project.pdf](https://www.euromanet.eu/upload/45/19/EURoma_meeting_Nov_14_Spacelab_Project.pdf);