



## AZ ILO MUNKAHELYI ESÉLYEGYENLŐSÉGRŐL SZÓLÓ ÚJ GLOBÁLIS JELENTÉSE 2007

### A JELENTŐS HALADÁS ELLENÉRE MÉG MINDIG JELEN VAN, ÉS ÚJ FORMÁKBAN TERJED A DISZKRIMINÁCIÓ A MUNKAHELYEKEN

GENF (ILO hírek) – A munkahelyi hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemben elért jelentős előrelépés ellenére az egyre növekvő jövedelemkülönbségek, az esélyegyenlőség hiánya és a nagymértékű munkahelyi diszkrimináció egyre több aggodalomra ad okot a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal (ILO) ma kiadott új jelentése szerint.

A „*Esélyegyenlőség a munkaerőpiacon: Egy válaszra váró kihívás*”<sup>1</sup> című, eddigi legátfogóbb jelentésében az ILO globális képet nyújt a munkahelyi diszkriminációról, megemlítve a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemben elért eredményeket és kudarokat. A munkahelyi diszkrimináció hagyományos és új formákban nyilvánul meg. Az előbbire példa a nemi, etnikai vagy vallási hovatartozás alapján megvalósuló hátrányos megkülönböztetés, míg az utóbbira jellemző az életkor, a szexuális orientáció, a HIV/AIDS státusz és a csökkent munkaképesség alapján megnyilvánuló diszkrimináció.

„A hátrányos megkülönböztetés megszüntetésére irányuló küzdelem átfogó vizsgálata jelentős eredmények és kudarok kombinációját mutatja” – áll az ILO jelentésében, amely beszámol a négy évvel ezelőtt kiadott első jelentés (lásd „Time for Equality at Work”, ILO 2003) óta bekövetkezett fejlődésről. A jelentés megjegyzi, hogy az ILO 180 tagállamának többsége ratifikálta a két hátrányos megkülönböztetésről szóló alapvető ILO egyezményt, s ezáltal ezek az államok kötelezettséget vállaltak a hátrányos megkülönböztetés elleni törvényi háttér megteremtésére és a szükséges politikai lépések megtételére.

A jelentés elsősorban a foglalkoztatásban és a bérezésben mind a mai napig fennálló nemek közötti különbségekkel foglalkozik. Az ILO jelentés felhívja a figyelmet arra, hogy integrált politikai lépésekre van szükség annak érdekében, hogy kezelni lehessen a nemek közötti jövedelemkülönbségeket és a nemi hovatartozás alapján megnyilvánuló munkahelyi szegregációt. Ugyanakkor, a munkahelyi és családi kötelezettségek összehangolását elősegítő lépések megtételére is szükség van. Többek között, a jelentés rámutat arra, hogy a nők és férfiak bruttó átlag órabére közötti különbségek az Európai Unió egészében, a gazdaság minden ágazatában és az összes vállalatnál igen magas, 15% körüli maradt.

A nők munkaerőpiaci részvételi rátája jelentős mértékben tovább emelkedett, és jelenleg eléri az 56,6%-ot. E növekedés által szűkül a munkaerőpiaci részvételi rátákban világszerte tapasztalható nemek közötti különbség. Ugyanakkor a jelentés leszögezi, hogy ez a fejlődés nem volt egyenletes, Észak-Amerikában 71,1%, az Európai Unióban 62%, Kelet-Ázsiában és a csendes-óceáni területen 61,2%, a Közel-Keleten és Észak-Afrikában 32% a nők munkaerőpiaci részvételi rátája.

A nők helyzetének javulása leginkább azzal mérhető, hogy a nők milyen hozzáféréssel rendelkeznek a törvényhozásban, a tisztviselői karban vagy a vállalatoknál betöltött vezető pozíciókat jelentő álláshelyekhez. Az itt megnyilvánuló magasabb részvételi ráták a diszkriminációs korlátok csökkenését jelzik. Ugyanakkor a nők még mindig jelentős kisebbséget alkotnak az ilyen pozíciókban az egész világon, mivel az ilyen vezető állások csak 28,3%-át töltik be nők. Itt is megfigyelhető az egyenetlen fejlődés: Észak-Amerikában 41,2%, Latin-Amerikában és a Karib-térségben 35% és az Európai Unióban 30,6% a vezető pozíciókat betöltő nők aránya. Ez a mutató Dél-Ázsiában jelezte a legnagyobb mértékű növekedést, ahol a részvételi ráta csaknem megkétszereződött kilenc év alatt; ugyanakkor még mindig ebben a régióban töltik be legalacsonyabb százalékban, jelenleg 8,6%-ban nők a vezető állásokat.

Megjegyezve, hogy az ILO tagállamoknak a munkahelyi diszkrimináció megszüntetésére irányuló törekvései jelentősen erősödtek, a jelentés kimondja, „A foglalkoztatási és munkahelyi diszkrimináció elítélése manapság már szinte egyetemesnek mondható, csakúgy, mint az annak kezelését célzó politikai

elkötelezettség”. A jelentés említést tesz arról, hogy 2007-ig tizből kilenc ILO tagállam ratifikálta a hátrányos megkülönböztetésről szóló két alapvető ILO egyezményt: az Egyenlő Díjazásról szóló 1951. évi 100. sz. Egyezményt és a Hátrányos Megkülönböztetésről (foglalkoztatás és foglalkozás) szóló 1958. évi 111. sz. Egyezményt, amely egyben azt jelenti, hogy ezek az államok kötelezettséget vállaltak arra, hogy a hátrányos megkülönböztetés megakadályozására szolgáló törvényeket és politikai intézkedéseket léptetnek életbe.<sup>2</sup>

Ugyanakkor, a jelentés azt is kimondja, hogy a munkahelyi diszkrimináció megszüntetésére nagyobb szükség van, mint négy évvel ezelőtt „egy olyan világban, amelyben egyre nőnek a különbségek és egyre kevésbé biztonságos”. A jelentés hozzáteszi, hogy „a jövedelmekben, eszközökben és lehetőségekben megnyilvánuló jelentős és fennálló egyenlőtlenségek csökkentik bármely, a hátrányos megkülönböztetés leküzdését célzó intézkedés hatékonyságát. Mindez olyan politikai instabilitáshoz és szociális feszültségekhez vezethet, amelyek hátrányosan érintik a befektetéseket és a gazdasági növekedést”.

### ***Sikerek és kudarcok***

A jelentés említésre méltónak mondja a sok országban végbement jogi és intézményi fejlődést és a munkaügyi jogszabályok közelmúltban elfogadott vagy módosított diszkrimináció-ellenes és egyenlő bánásmódot előíró rendelkezéseit. A jelentés olyan új kezdeményezéseket is említ, mint az *ILO Gyakorlati útmutatója, HIV/AIDS a munka világában*<sup>3</sup>, amely forradalmasította a munkahelyi AIDS kérdésének állami és civil kezelését. A jelentés megemlíti, hogy világszerte egyre erőteljesebb tendencia tapasztalható a hátrányos megkülönböztetés elleni és az eslyegyenlőséget előmozdító intézményes elkötelezettség irányában.

Ugyanakkor, a jelentés említést tesz arról, hogy „jelenleg sok hiányosság tapasztalható”, hozzátéve azt, hogy a gyakorlati jogalkalmazás még mindig hiányosnak mondható, miközben több országban a közelmúltban létrehozott hátrányos megkülönböztetéssel foglalkozó hivatalok nem rendelkeznek elegendő személyzettel és pénzügyi forrással. Míg a formális gazdaságban erőteljesebbé váltak a diszkrimináció-ellenes törekvések, a növekvő informális gazdaság óriási és folyamatosan változó, nehezen elérhető célpontot jelent az állami politika számára, amely a több százmillió ember munkahelyi esélyegyenlőségét akadályozó korlátok elmozdítását kívánja elérni.

A jelentés az etnikai és vallási hovatartozás, a társadalmi háttér, a törzsi vagy őslakos státusz alapján, illetve a migráns munkavállalók ellen megnyilvánuló hátrányos megkülönböztetés számos példáját is említi. A jelentés figyelmeztet a fiatalabb és idősebb munkavállalók elleni hátrányos megkülönböztetés, valamint a szexuális orientáció, a HIV/AIDS státusz vagy a csökkent munkaképesség miatti egyenlőtlen bánásmód következményeire is.

### ***A diszkrimináció hagyományos formái Európában***

Bár általánosságban sokat tettek annak érdekében, hogy elősegítsék a különböző etnikai háttérrel rendelkező emberek társadalmi beilleszkedését, az etnikai alapon megvalósuló foglalkoztatási diszkrimináció még mindig jelentősnek mondható Európában is. Az Egyesült Királyságban az afrikai és karib származású emberek körében még mindig magas a munkanélküliség aránya, és elsősorban az alacsonyan fizetett, alacsony képzettséget igénylő állásokban koncentrálódnak. A 2005. évi Állampolgári felmérés szerint az elmúlt öt év során az ebből a körből származó állásra jelentkezők esetében volt a legvalószínűbb a visszautasítás és a felvétel megtagadása.

Az Orosz Föderációban a Szovjetunió összeomlása óta a rasszizmus és a xenofóbia nyíltabb formát öltött. Anekdotikus bizonyítékok szerint erősödött a volt szovjet köztársaságokból, elsősorban a kaukázusi és közép-ázsiai országokból származó emberek elleni rasszizmus. Az Orosz Föderációban az illegális munkaerő bevándorlás becslések szerint 5-14 millió embert érint, és a Moszkvai Iroda az Állampolgári Jogokért 2005-ös felmérése alapján az oroszok 40%-a kétségbe vonja, hogy a migránsok jó hatással vannak a gazdaságra. A válaszolók 70%-a támogatja az orosz és orosz nyelvű munkavállalók bevándorlását, de véleményük szerint más etnikai csoportok esetében korlátozni kellene a migrációt.

Európában különös aggodalomra okot adó kérdés a roma származású, általános elnevezés szerint cigány emberekkel szembeni rossz bánásmód és a körükben jelenlévő extrém szegénység. 10 milliós létszámukkal, a romák alkotják Európa legnagyobb etnikai kisebbségi csoportját. Az olyan országokban, mint Albánia, Bosznia és Hercegovina, Bulgária, Horvátország, a volt Jugoszláv Köztársaság, Macedónia, Montenegró, Románia és Szerbia a romák és elsősorban a roma nők körében mért munkanélküliség 50 és 90% között van.

A migráns munkavállalók fokozott jelenléte az állásföltétstől a nyílt ellenségességig terjedő érzéseket hozott napvilágra. A külföldön született munkavállalók sok országban a munkaerő jelentős és egyre növekvő hányadát teszik ki. Jelenleg Nyugat-Európában a teljes munkaerő 10%-a a külföldön jobb álláslehetőséget remélő migráns munkavállalókból áll, akiknek száma az elkövetkező években valószínűleg emelkedni fog. Mindez azt jelzi, hogy a migráns kérdés egyre növekvő kihívást jelent majd a jövőben.

A migráns munkavállalók szabad munkahely-választását és munkaerőpiaci hozzáférését sok módon korlátozzák. A munkavállalási engedélyek rendszere lehetővé teszi a kormányok számára, hogy korlátozzák a külföldiek bizonyos munkahelyi kategóriákhoz való hozzáférését, ahogy azt többek között Ciprus, Belgium és a Cseh Köztársaság példája mutatja. Előfordul, így például Bulgáriában és Svájcban, hogy a migráns munkavállalókat az adott ország csak egy bizonyos régiójában alkalmazzák.

A vallási hovatartozásra alapuló hátrányos megkülönböztetés egy másik olyan kérdés, amely sok országot érint. Az Európai Unióban az „iszlám fejkendő” vagy hidzsáb kérdése rámutatott arra, hogy az európai országok eltérő módon ítélik meg a szekularizmus és a vallási szabadság kérdését. Az is egyértelművé vált, hogy a megítélés még egyes országokon belül is következetlenségeket mutat. Például 2003-ban a Német Szövetségi Alkotmánybíróság kedvező döntést hozott egy olyan tanár esetében, aki iszlám kendőt akart viselni az iskolában, de legalább négy német tartományban tiltották be a tanárok muzulmán kendőviselését, sőt az egyik tartományban ez a tilalom az összes közalkalmazottra kiterjed.

Az életkor alapján megvalósuló hátrányos megkülönböztetés, az életkor alsó és felső határánál egyaránt jelentős foglalkoztatási problémát jelent. 2005-ben a világ összes munkanélkülijé közül 44% volt a fiatal, bár a teljes, 15 éven felüli munkaképes korú népesség körében mért arányuk csak 25% volt.

Az életkor alapján megvalósuló, gyakran nem megalapozott, kedvezőtlenebb bánásmód úgy tűnik, jelentős mértékben hozzájárul ahhoz, hogy a fiatalabb munkavállalók körében az alacsonyabb munkahelyi pozíciók megszerzése a jellemző. Ez az egyenlőtlen bánásmód különösképpen abban a jelenségben tükröződik, hogy a fiatal munkavállalók túlreprezentáltak az alacsonyabb szintű juttatásokkal, képzési és munkahelyi előmeneteli lehetőségekkel járó alkalmi munkakörökben. Közelmúltban végzett felmérések szerint a fiatalabb munkavállalók jobban ki vannak téve az életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetésnek, mint idősebb társaik. Az életkorról kapcsolatban az Egyesült Királyságban rendezett Munkáltatói Fórum által kiadott jelentés szerint a munkavállalás szempontjából az életkor nagyobb problémát jelent a tizenéves koruk végén járó emberek, mint az ötvenes éveikben járók számára.

Az idősebb munkavállalók alkalmazása útjában álló akadály valószínűleg a romló fizikai és mentális kapacitásuk miatt feltételezett magasabb foglalkoztatási költségük és csökkenő termelékenységük. Ez a hiedelem különösképpen gyakorinak mondható azokban az országokban, ahol a bérrendszerek és juttatások szorosan kapcsolódnak az életkorhoz és a munkában eltöltött évek számához, mint például Ausztriában, Belgiumban és Franciaországban.

Mivel körülbelül 470 millió munkaképes korú ember él valamilyen fizikai és/vagy mentális fogyatékossgal, a velük szemben megnyilvánuló hátrányos megkülönböztetés egyre nagyobb aggodalomra ad okot. A jelentés kimutatja, hogy egy megváltozott munkaképességű személy esetében az állástalálás esélye egyenes arányban csökken a rokkantság mértékének növekedésével. Európában egy 16 és 64 év közötti személy esetében 66% a munkahelytalálás esélye, míg ez az arány 47% egy kismértékben csökkent munkaképességű ember esetében. Ugyanez az arány 25% a súlyos rokkantság esetében.

Az esélyegyenlőség útjában álló korlátok akadályozhatják a társadalmakat abban, hogy a jelenlegi globalizált gazdaságban kihasználják teljes potenciájukat. A méltányos munka egyenlő esélyeinek előmozdítása az összes nő és férfi esetében etnikai hovatartozásuktól, vallásuktól, megváltozott

munkaképességüktől, koruktól vagy szociális orientációjuktól függetlenül olyan eszköz, amelynek segítségével lehetővé válik a fejlődés ezen a területen, állítja a jelentés.

### ***A diszkrimináció újabb formái***

Egy új jelenség az olyan gyakorlatok terjedése, amelyek révén megbüntetik azokat az embereket, akiknek esetében „genetikai hajlam következtében valószínű bizonyos betegségek kialakulása, vagy akik egészségkárosítónak tartott életet élnek”. A genetika és az ahhoz kapcsolódó új technológiák gyors fejlődése megkönnyíti a genetikai státuszról szóló információk beszerzését. A jelentés leszögezi, hogy a genetikai szűrés jelentős következményekkel járhat a munkahelyeken, ahol például, a munkáltatók diszkriminálhatják azokat a munkavállalókat, akiknek esetében a genetikai státusz alapján valószínűbb egy bizonyos betegség kialakulása a jövőben. A munkahelyi genetikai diszkrimináció bizonyított tény, és számos esetben született már ezt elítélő bírói ítélet a világ több részén.

A Globális Jelentés egy sor lépés megtételét ajánlja a hátrányos megkülönböztetés leküzdése és az ILO által javasolt akcióterv megvalósítása érdekében. Ezek a lépések a következőket foglalják magukban: a nemek közötti esélyegyenlőség előmozdítása integráltabb és jobban koordinált globális akciók révén; a diszkrimináció-ellenesség és az esélyegyenlőség kérdéseinek a Méltányos Munka megteremtését célzó Nemzeti ILO Programokba történő integrálása a különböző csoportok speciális igényeinek figyelembe vétele mellett; kedvezőbb jogszabályok elfogadása és azok gyakorlati végrehajtásának javítása; hatékonyabb, nem szabályozási kezdeményezések, például a kormány beszerzési, hitelezési és befektetési politikája területén; valamint a munkavállalók és munkáltatók számára nyújtott segítség a munkahelyi esélyegyenlőség gyakorlati megvalósítása érdekében olyan mechanizmusok segítségével, mint a kollektív szerződések és etikai kódexek.

\* \* \*

*A Jelentés az ILO alapvető munkaügyi normáival kapcsolatos, évente kiadott tanulmányorozat része. A jelentés az ILO Alapvető Munkahelyi Elvekről és Jogokról szóló Nyilatkozatával összhangban készült, és 1998-ban fogadta el a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia. A Nyilatkozat középpontjában négy alapelv áll – a szervezkedés szabadsága, a gyermekmunka eltörlése, a kényszermunka és a hátrányos megkülönböztetés eltörlése. További információkért kérjük, lépjen kapcsolatba Horváth Edittel a következő e-mail-címen: [horvathd@ilo-ceet.hu](mailto:horvathd@ilo-ceet.hu) vagy a 36-1-473-2656-os telefonszámon.*

<sup>1</sup> *Esélyegyenlőség a munkaerőpiacon: Egy válaszra váró kihívás. (Equality at work: Tackling the challenges)* Az Alapvető Munkahelyi Elvekről és Jogokról szóló ILO Nyilatkozat elfogadását követő Globális Jelentés, Nemzetközi Munkaügyi Konferencia, 96. ülés, 2007. Nemzetközi Munkaügyi Hivatal, Genf. A jelen Jelentés megtalálható az ILO internetes oldalán ([www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration)). ISBN 978-92-2-118130-9, ISSN 0074-6681

<sup>2</sup> Ezen és más ILO Egyezmények legújabb ratifikálási listája, lásd: <http://www.ilo.org/publik/english/standards/norm/index.htm>

<sup>3</sup> ILO Gyakorlati Útmutató, HIV/AIDS és a munka világa, lásd: <http://www.ilo.org/publik/english/protection/trav/aids/publ/code.htm>