



ДИСКРИМИНАЦИЯ В ОБЛАСТТА НА ТРУДА В ЕВРОПА

Европа като цяло и в частност държавите-членки на ЕС са разработили някои от най-всеобхватните и ефективни социални политики за борба с дискриминацията и са натрупали богат опит в практическото решаване на проблемите.

Независимо от това, изследванията показват наличие на дискриминация на пазара на труда в широки мащаби, предимно срещу имигрантите и малцинствата. Нещо повече, в областта на труда в Европа все още се наблюдават и традиционни форми на дискриминация по пол, раса, етнически произход, религия и възраст.

Тези въпроси се усложняват още повече и от нововъзникващите форми на дискриминация на основата на сексуална ориентация, увреждания, генетични особености и начин на живот, които представляват предизвикателство за способността на Европа да отговори на тези важни проблеми на работното място.

ПРОБЛЕМИ НА РАЗЛИЧИЯТА ПО ПОЛ

Данните за Европейския съюз (ЕС) за периода 1995-2004 г. потвърждават, че участието на жените в труда, което сега достига до 62% и до 47.1% за платената заетост, продължава да нараства съществено. В по-широк смисъл това показва стесняване на различията по пол по отношение на участието на жените като част от работната сила.

Ключов показател за участието на жените е наличието на работни места с високо качество в законодателната система и на висши държавни или ръководни длъжности (ВДРД). По-високият относителен дял на участие на ВДРД сочи към спадане на дискриминационните бариери. Наблюдава се значителен напредък, въпреки че навсякъде по света жените са все още забележимо малцинство на тези позиции и заемат едва 28.3 от висшите длъжности. В различните региони са отбелязва неравномерен напредък, като относителният дял на жените в Северна Америка е 41.2 процента, в Латинска Америка и Караибите - 35 процента и в Европейския съюз - 30.6 процента.

Независимо от това прогресивно развитие обаче, жените в Европа все още получават по-ниско заплащане от мъжете. Разликата в средното брутно почасово заплащане на жените и мъжете за всички предприятия в икономиката остава висока навсякъде в ЕС - 15 процента. Според Европейската комисия разликата в нивата на трудовото възнаграждение между мъжете и жените е резултат от “незачитането на законодателството за равно заплащане и от редица прояви на структурно неравенство”.

Дискриминацията по полов признак се наблюдава и по отношение на други аспекти на заетостта. Например според един от последните доклади на Комисията за равни възможности в Обединеното Кралство ежегодно 30000 жени губят своето работно място

Декларация за основните принципи и права в областта на труда

поради бременност и само 3% от жените с проблеми се обръщат към Трибунала по заетостта.

ТРАДИЦИОННИ ФОРМИ

Въпреки, че в обществото като цяло е направено много за интеграцията на хора с различен етнически произход, дискриминацията в заетостта на базата на етническия произход все още продължава. В Обединеното Кралство хората от африкански или карибски произход продължават да са засегнати от висока безработица и концентрация в нискоквалифицирани и нископлатени работни места. Според Изследването на гражданството от 2005 г. вероятността за отказ на работа през последните пет години е била най-голяма при тях.

След краха на СССР расизмът и ксенофобията в Руската федерация стават по-неприкрити. Съществуват факти и доказателства, показващи нарастване на проявите на расизъм срещу хора от бившите съветски републики, особено от страните в Кавказ и Централна Азия. Докато нелегалната трудова миграция се изчислява средно на между 5 и 14 милиона, едно изследване от 2005 г. на Московското бюро за човешки права разкрива, че около 40% от руснаците се съмняват, че икономиката има полза от мигрантите, а 70% подкрепят имиграцията на руснаци и рускоговорящи, но смятат, че миграцията на други етнически групи трябва да бъде ограничавана.

Един от проблемите, които будят особена тревога в Европа е лошото отношение и крайната бедност на ромите, известни също под названието “цигани” – най-голямата етническа малцинствена група в Европа, наброяваща около 10 милиона души. В страни като Албания, Босна и Херцеговина, България, Хърватска, Бивша югославска република Македония, Черна Гора, Румъния и Сърбия безработицата сред ромите, особено сред жените, варира между 50 и 90%.

Засиленото присъствие на работници-мигранти поражда чувства, вариращи от опасения за работното място до неприкрита враждебност. Родените в чужбина работници представляват значителна нарастваща част от работната сила в много страни. Като се има пред вид, че сега 10% от работната сила в Западна Европа се състои от мигранти, търсещи по-добри възможности за работа в чужбина – брой, който вероятно ще расте през следващите години, тежкото положение на мигрантите буди все по-голямо безпокойство.

За работниците-мигранти свободният избор на заетост и достъп до пазара на труда са ограничени по много начини. Системата за издаване на разрешения за работа дава възможност на правителствата да ограничават достъпа до определени категории работни места в някои страни като Кипър, Белгия и Република Чехия. Мигрантите могат да бъдат ограничени и до определен регион в страната, както е в Швейцария.

Дискриминацията въз основа на религията е друг проблем, който засяга много страни. В ЕС проблемът на “ислямската забрадка” или “фереджетото” е отражение на различните възприятия, преобладаващи в европейските страни и разкриващи някои случаи на разминавания. Така например през 2003 г. Федералният конституционен съд в Германия отсъди в полза на учителка, която желае да носи ислямска забрадка в училище, но на учителите е забранено да носят забрадки поне в четири германски провинции, а в една от провинциите забраната важи за всички държавни служители.

НОВОВЪЗНИКВАЩИ ФОРМИ

Дискриминацията по възрастов признак се превръща в неотложен проблем на работното място и на двата полюса на спектъра.. През 2005 г. младежите възлизат на 44% от общия брой на безработните в световен мащаб, докато техният относителен дял от общия брой на населението в активна възраст на възраст над 15 години е едва 25%.

По-неблагоприятното и често неоправдано отношение по възрастов признак изглежда играе важна роля и обяснява по-ниските професионални постижения на по-младите работници и, по-специално, тяхното прекалено широко включване на работни места на непълно работно време с по-ниски осигуровки, възможности за обучение и перспективи за развитие в кариерата.. Изследванията в последно време показват, че по-младите работници са по-уязвими по отношение на дискриминацията по възраст в сравнение с техните по-възрастни колеги. Според доклад на Форума на работодателите от Обединеното Кралство по проблемите на възрастта, отношението по възрастов признак на работното място е по-голям проблем за хората на възраст под двадесет години, отколкото за тези към петдесетте.

Пречка за набирането на по-възрастни работници може да бъде впечатлението за по-високи разходи за тяхната заетост и спад в тяхната производителност поради влошаването на техните физически и умствени способности. Това убеждение е особено често срещано в страни, където системите на работните заплати и осигуровките са обвързани с възрастта и трудовия стаж, например Австрия, Белгия и Франция.

Дискриминацията при увреждания се е превърнала в тежък проблем на заетостта. Важен източник за изключването или неблагоприятното положение на хората с увреждания е фактът, че те все още се възприемат като непродуктивни, неспособни да вършат работа или твърде скъпоструващи, за да бъдат наети на работа.

Вероятността за лице с увреждане да намери работа изглежда намалява с повишаване на степента на увреждане. В Европа шансът лице с увреждане на възраст т 16 до 64 години за намери работа е 66%; този процент спада до 47% за лице със средна степен на увреждане и до 25% - за лице с тежко увреждане.

Начинът на живот и, по-конкретно, дали лицето се придържа към “здравословен” начин на живот се превръща във фактор за намиране или запазване на работно място. Наднорменото тегло, пушенето или високото кръвно налягане могат да бъдат недостатъци по отношение на труда в няколко индустриални страни. През последните години неблагоприятните практики в заетостта, насочени срещу пушачите, са обхванали много части на света. Някои работодатели приемат официално фирмена политика за забрана на пушенето. Възниква въпросът къде трябва да се тегли чертата между това, което работодателят може да регулира, и свободата на служителите да водят живот по свой избор.

Един от ключовите аспекти на принципа за липса на дискриминация и за равнопоставеност на работното място е това, че всички решения във връзка със заетостта трябва да изхождат от способността на лицето да върши своята работа. Да се откаже работа или да се уволняват квалифицирани работници единствено въз основа на тяхното наднормено тегло или защото пушат в извънработно време е равносилно на дискриминация и представлява неоправдана намеса в техния личен живот.

Декларация за основните принципи и права в областта на труда

Генетичните изследвания в някои развити страни се превръщат в повод за безпокойство. Генетичният скрининг има важни последствия на работното място, тъй като работодателите могат да се насочат към изключване или уволняване на служители, чиито генетичен статус показва предразположение към определени заболявания в бъдеще.

Вземането на решения по отношение на заетостта на базата на вероятността от заболяване на индивида от определена болест, а не на неговата реална способност за изпълнение на своите трудови задължения е проява на дискриминация.

В доклада се твърди, че генетичният скрининг води до важни последствия за работното място, където например работодателите могат да прибегнат до дискриминация срещу служители, чиито генетичен статус показва предразположение към развитие на определени заболявания в бъдеще. Генетичната дискриминация на работното място е вече доказана и успешно осъдена от няколко съдилища в различни части на света.

ДЕЙСТВИЯ ЗА БОРБА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

Решаването на проблемите на дискриминацията изисква капацитет и ясен мандат за това; опитът в редица страни говори, че инспекциите по труда могат да реализират своя потенциал за борба с дискриминацията. Така например администрацията по труда в Белгия е създала звено за консултиране и обучение на инспекторите по труда по проблемите на дискриминацията.

Европейската стратегия по заетостта (ЕСЗ) от 1997 г. изисква от страните-членки да разработват годишни Национални планове за действие по проблемите на заетостта на базата на съгласувани общи цели. Този процес включва и изискването за равнопоставеност на половете чрез решаване на проблемите, свързани с различията по пол и приемане на конкретна цел за постигане на заетост на жените от порядъка на 60% към 2010 г. (Лисабонската среща на върха 2000), както и въвеждане през периода 1997-2002 г. на конкретното изискване за насърчаване на равните възможности на мъжете и жените.

В борбата за равно заплащане на труда през 2005 и 2006 г. Финландия, Франция и Испания предприемат инициативи за приемане на закони, задължаващи работодателите не само да се въздържат от дискриминация по полов признак при заплащането, но също така да предприемат мерки за насърчаване на равните възможности в заплащането, например с помощта на проверки за равно възнаграждение и методи за оценка на работата, както и за коригиране на разликите в заплащането вследствие на дискриминация.

Комисиите за равнопоставеност в заплащането или комисиите с по-широки антидискриминационни правомощия могат да имат много полезна роля за постигане на равнопоставеност в трудовото възнаграждение. Например от 2001 г. досега омбудсманът за равни възможности в Швеция предоставя информация и предприема мерки в помощ на организациите на работниците и работодателите за изпълнение на техните задължения по закона за равни възможности с поставяне на специално ударение върху съставянето на карти на работната заплата.

Под знака на рамковата директива на ЕС за равенството мнозинството от държавите-членки са транспонирани в националното си законодателство разпоредбите относно дискриминацията по възрастов признак. Например Регулациите за равнопоставеност в заетостта (по възраст) в Обединеното Кралство, които са влезли в сила

Декларация за основните принципи и права в областта на труда

през октомври 2006 г. налагат забрана върху всички прояви на пряка и непряка дискриминация, тормоз и преследване по възрастов признак на хора от всякаква възраст – млади или възрастни.

По отношение на генетичните изследвания, потенциалната възможност те да бъдат използвани за отказ на работа поради предразположеност на лицето към настоящи или бъдещи медицински проблеми е наложила приемане на правни мерки в много страни. Няколко държави-членки на ЕС са въвели законодателство за забрана на генетичната дискриминация – например Франция, Швеция, Финландия и Дания. Други са забранили или ограничили събирането на генетични данни от служителите без тяхно изрично съгласие – напр. Австрия, Холандия, Люксембург, Гърция и Италия.