



Міжнародна  
організація  
праці

Заборона на оприлюднення до 10.05.2007 до 15<sup>00</sup>.

## Інформаційний лист

### Дискримінація у сфері праці в Європі

Загалом, Європа та країни-члени ЄС вже виробили основні тенденції спільної соціальної політики щодо запобігання дискримінації у сфері праці та ефективно втілюють їх у життя.

Однак, як свідчать результати дослідження, дискримінація на ринку праці все-таки здійснюється, насамперед, мігрантів та національних меншин. Також на сьогоднішній день у Європі існують традиційні форми дискримінації на основі гендеру, раси, етнічного походження, релігії та віку.

Нагальною проблемою, що потребує розв'язання, є також нові форми дискримінації на робочих місцях у Європі, які ґрунтуються на сексуальній орієнтації, інвалідності, генетиці та способі життя.

#### ГЕНДЕРНІ ПИТАННЯ

За даними Європейського союзу за період 1995-2004 роки, участь жінок у складі робочої сили зростає, і на сьогодні вона становить 62 %, а в складі оплачуваної зайнятості становить 47,1 %. Загалом, відбувається зменшення розриву між жінками та чоловіками у складі робочої сили.

Одним із ефективних шляхів залучення жінок до трудової сфери є надання їм можливості працювати на законодавчих та керівних посадах. Високий рівень зайнятості жінок на законодавчих та керівних посадах сприяє усуненню дискримінаційних бар'єрів. Кількість жінок на законодавчих та керівних посадах, у цілому, незначна, і становить лише 28 % цих посад. Однак протягом останнього часу відбуваються значні зміни, зокрема, в ЄС протягом останніх десяти років уже збільшено квоту зайнятості жінок на керівних посадах до 30.6 %.

Але, незважаючи на ці досягнення, заробітна плати жінок в Європі значно нижча, ніж чоловіків. На всій території ЄС, різниця індексу середньо-вальної погодинної заробітної плати між чоловіками та жінками становить 15 %, що є порушенням і, відповідно до Європейської комісії, недотриманням законодавства щодо рівної оплати праці та структурних розбіжностей.

Гендерна дискримінація також існує і в інших аспектах зайнятості. Наприклад, як свідчать матеріали нещодавньої доповіді Комісії з питань рівних можливостей, в Об'єднаному Королівстві щорічно 30000 жінок втрачають роботу через вагітність і лише 3 % цих жінок, які були звільнені з роботи, подали скарги до трудового суду.

#### ТРАДИЦІЙНІ ФОРМИ

У сфері зайнятості спостерігається тенденція щодо залучення до трудової діяльності людей різного етнічного походження, але, незважаючи на це, продовжує існувати дискримінація, яка базується на етнічній належності. В Об'єднаному Королівстві серед людей африканського та карибського походження спостерігається високий рівень безробіття та зайнятість на низькокваліфікованих та низькооплачуваних робочих місцях. Відповідно до дослідження про

громадянства 2005 року, цим людям, ймовірно, відмовляють або впродовж п'яти років відмовили в працевлаштуванні.

У Російській Федерації після падіння Радянського союзу набули відкритої форми расизм і ксенофобія. Існують приклади зростання расизму щодо людей з колишніх радянських республік, зокрема з країн Кавказу та Центральної Азії. Результати опитування, проведеного в 2005 році Московським бюро з питань прав людини та відповідно оцінювання нелегальної трудової міграції, яка становить від 5 до 14 мільйонів людей свідчать, що 40 % росіян висловили сумніви щодо економічної вигоди праці мігрантів у той же час 70 % респондентів підтримують імміграцію росіян чи російськомовних громадян, а міграцію інших етнічних груп вважають за потрібне заборонити.

Актуальною для Європи є проблема негативного ставлення до осіб, що є за походженням рома румунського походження, яких називають циганами. Вони знаходяться за межею бідності і представляють найбільшу групу національних меншин Європи. Їх кількісний склад сягає 10 мільйонів людей. У таких країнах, як: Албанія, Боснія та Герцеговина, Колишня Югославська республіка Македонія, Чорногорія, Румунія та Сербія - рівень безробіття серед цих осіб, зокрема жінок, становить від 50 до 90 %.

Зростаюча кількість працюючих мігрантів викликає в суспільстві занепокоєння та відверту ворожість у зв'язку із зменшенням кількості робочих місць. Іноземні працівники становлять значну та зростаючу пропорцію робочої сили інших держав. У Західній Європі мігранти становлять 10 % робочої сили, які у зв'язку із пошуками кращих умов праці знаходяться за кордоном, і кількість яких, ймовірно, зростатиме упродовж наступних років, що викликає занепокоєння щодо мігрантів.

Існують шляхи, за допомогою яких обмежують мігрантам доступ до ринку праці та свободу вибору зайнятості. Система організації праці у таких країнах як: Греції, Бельгії, Чехії та в інших - дозволяє урядам обмежити доступ іноземців до певних видів трудової діяльності. Наприклад, в Болгарії та Швейцарії мігрантам дозволено працювати лише в окремо визначених регіонах.

Дискримінація, пов'язана з релігією, є однією проблем багатьох країн. В ЄС питання "Ісламської паранджі" чи "хіджабу" викликає низку суперечностей і по-різному сприймається секуляризація і свобода релігії в країнах Європи. Наприклад, у 2003 році рішенням Федерального конституційного суду Німеччини було дозволено вчителям у школі носити ісламський шарф, хоча 4 німецькі землі заборонили вчителям носити шарфи, а на території однієї із землі ця заборона поширювалася на всіх державних службовців.

## **НОВІ ФОРМИ, ЯКІ РОЗВИВАЮТЬСЯ**

На сьогодні, дискримінація за віком стає особливо актуальною проблемою на робочому місці. Наприклад, у 2005 році, молодь становила 44% від усього загального світового безробіття, незважаючи на те, що лише 25 % працездатного населення – це молодь віком від 15 років, необґрунтованим, відіграє важливу роль при вирішенні питання про їх рівень професійних навичок, надання їм тимчасової, мало оплачуваної роботи і можливості їх подальшого навчання та професійного розвитку. Результати дослідження засвідчують, що молоді працівники більш вразливі до дискримінації за віком ніж їх старші товариші. Як зазначалось у матеріалах доповіді Форуму роботодавців Великобританії з питань віку, проблема

дискримінації за віком більш актуальна для людей у віці від 19 до 23 років аніж для тих, котрі досягнули 50 років.

Виникають проблеми при найманні на роботу працівників похилого віку, оскільки це пов'язано з високими трудовими виплати та низькою продуктивністю, спричиненою фізичним та розумовим виснаженням. Така тенденція поширюється в таких країнах як: Австрія, Бельгія та Франція, де система заробітної плати та грошової допомоги тісно пов'язана з віком та стажем роботи людини.

Дискримінація інвалідів є також значною проблемою і причиною того, що людей-інвалідів не залучають до ринку праці, і їх сприймають як непродуктивних і нездатних виконувати роботу, або як працівників, оплата праці котрих потребує додаткових витрат.

Шанси знайти роботу інвалідом знижуються, в той час коли чисельність інвалідів зростає. В Європі, інваліди віком від 16 до 64 роками мають можливість у 66 % випадків знайти роботу; 47 % з них – люди середньої тяжкості інвалідності та 25 % - високої тяжкості інвалідності.

Спосіб життя, зокрема здоровий спосіб життя, є одним із факторів отримання та збереження роботи. Надмірна вага, куріння чи проблема з підвищеним тиском можуть бути професійною перешкодою при отриманні роботи в деяких країнах, що розвиваються. Упродовж останніх років у багатьох країнах світу поширюється негативне ставлення на робочих місцях до людей, які палять цигарки. Деякі роботодавці ухвалили офіційну політику корпорації щодо заборони паління. Але, тоді постає питання про розмежування того, що саме роботодавець може регулювати та свободою працівників у виборі свого способу життя.

Головним принципом недискримінації та рівності у сфері праці є те, що всі рішення щодо зайнятості повинні ґрунтуватися на спроможності людини кваліфіковано виконувати роботу. Відмова в наданні роботи або звільнення кваліфікованих працівників лише у зв'язку з надмірною вагою чи палінням у вільний час буде вважатися дискримінацією та невиправданим втручанням в особисте життя.

У деяких країнах, що розвиваються, викликає велике занепокоєння генетичне тестування, результати якого впливають на вирішення подальшої роботи працівника, оскільки роботодавці зацікавлені у звільненні працівників, генетичний код яких свідчить про схильність до певної хвороби в майбутньому.

Дискримінацією вважається рішення про відмову в зайнятості лише на підставі ймовірних захворювань людини в майбутньому, а не за конкретною її спроможністю виконувати роботу. Дискримінація за генетикою на робочому місці доведена судом та опротестована кількома судами у всьому світу.

### **ЗАХОДИ ЩОДО БОРотьБИ З ДИСКРИМІНАЦІЄЮ**

Для подолання дискримінації необхідно визначити відповідні інституції, якими (на основі досвіду багатьох країн) можуть бути інспекції праці і які можуть задовольнити потреби щодо боротьби з дискримінацією. Наприклад, адміністрація з питань праці Бельгії відкрила департамент з консультування та навчання інспекторів праці з питань дискримінації.

Європейська стратегія зайнятості (ЄСЗ), вироблена у 1997 році, вимагає від країн-членів розробити щорічний Національний план дій з питань зайнятості на основі спільно визначених завдань. Питання гендерної рівності було включено в цей процес з вимогою звернути увагу, ухвалити план забезпечення 60%-го рівня

зайнятості жінок до 2010 року (Лісабонський самміт 2000 року) та розпочати впровадження цього плану протягом 1997-2002 р. метою якого є забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків.

Розглядаючи питання рівності оплати праці, Фінляндія, Франція та Іспанія ухвалили чинні закони в 2005 та 2006 роках, вимагаючи від роботодавців не лише відмовитися від дискримінації при винагородженні з урахуванням статевої належності, але й вжити заходів щодо створення можливостей рівної оплати праці, наприклад, за допомогою методів професійного оцінювання, а також внести зміни щодо різниці оплати праці, спричиненої дискримінацією.

Комісії з питань рівності оплати праці чи комісії з питань анти-дискримінації можуть відігравати значну роль у досягненні рівності оплати праці. Наприклад, у Швеції, з 2001 року Омбудсмен з питань рівних можливостей реалізував інформаційні та навчальні заходи щодо надання допомоги об'єднанням працівників та роботодавців у відшкодуванні затрат відповідно до закону про рівні можливості, звернувши особливу увагу на принцип нарахування заробітної плати.

Відповідно до законодавчої бази ЄС та Постанови про рівність ключові країни-члени внесли пропозиції з питань дискримінації за віком до національного законодавства. Наприклад, в Об'єднаному Королівстві діють постанови про справедливість у сфері праці, запроваджені з жовтні 2006 року, які забороняють пряму та непряму дискримінацію, забороняють зневажати та звільняти працівників будь-якого віку – молодь чи людей похилого віку.

Питання генетичного тестування та вирішальна роль його результатів при відмові в роботі особам схильних до інаявних чи майбутніх хвороб спричинили ухвалення низки законодавчих заходів в багатьох країнах світу. Деякі країни-члени ЄС, як-от, Франція, Швеція та Данія внесли пропозиції про введення закону щодо заборони генетичної дискримінації. А в таких країнах як: Австрія, Нідерланди, Люксембург, Греція та Італія заборонений або обмежений збір генетичної інформації про працівників без їх згоди.