



Четвъртък, 10 май 2007 г.
ILO/07/00

НОВ ГЛОБАЛЕН ДОКЛАД НА МОТ ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА РАБОТНОТО МЯСТО 2007 Г.

ВЪПРЕКИ СЪЩЕСТВЕНИЯ НАПРЕДЪК, ДИСКРИМИНАЦИЯТА НА РАБОТНОТО МЯСТО ПРОДЪЛЖАВА И ПРИЕМА НОВИ ФОРМИ

ЖЕНЕВА (новини на МОТ) – Според днес публикувания нов доклад на Международната организация по труда (МОТ) нарастващото неравенство в доходите и възможностите и значителните и упорити форми на дискриминация на работното място пораждат все по-голяма тревога въпреки значителния напредък в борбата срещу дискриминацията на работното място.

В своя най-изчерпателен доклад за дискриминацията към днешна дата, *“Равнопоставеността на работното място: решаване на предизвикателствата”*¹ МОТ дава глобална картина на дискриминацията на работното място, отразяваща както напредъка, така и неуспехите в борбата с дискриминацията, като се започне с традиционните форми като дискриминация по пол, раса или религия и се премине към по-новите форми - по възраст, сексуална ориентация, действителен или предполагаем статус на ХИВ/СПИН и увреждания.

В доклада на МОТ се казва, че “Глобалната картина на борбата за премахване на дискриминацията е съчетание от значителен напредък и неуспехи”. В него се отбелязва постигнатия напредък след първото му издание, публикувано преди четири години (Вж. “Време за равнопоставеност на работното място”, ILO 2003) и се посочва, че повечето от 180-те държави-членки на МОТ са ратифицирали нейните две основни конвенции относно дискриминацията и следователно са поели ангажимент за създаване на закони и политики, насочени срещу дискриминацията.

Основна тема на Доклада са продължаващите различия по признак пол в заетостта и заплащането и нуждата от интегрирана политика за решаване на проблемите на дискриминацията в заплащането и трудовата сегрегация по признак пол при съчетаването на трудовите и семейни задължения. Например докладът посочва, че разликата в средното брутно почасово заплащане на жените и мъжете за всички предприятия в икономиката остава висока навсякъде в ЕС - 15 процента.

Днес относителният дял на участие на жените като работна сила продължава да нараства значително - до 56.6 процента към днешна дата, с което разликата в нивата на трудово участие по признак пол в световен мащаб се стеснява. Независимо от това обаче, както се посочва в Доклада, този напредък е неравномерен, като в Северна Америка

¹ *Equality at Work: Tackling the challenges. Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 96th Session 2007, International Labour Office, Geneva. Този доклад може да бъде намерен и на интернет страницата на МОТ (www.ilo.org/declaration). ISBN 978-92-2-118130-9, ISSN 0074-6681*

³ *За последния списък ратификации на тази конвенция и други конвенции на МОТ вж. <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm>*

нивото е 71.1 процента, в Европейския съюз - 62 процента, в Източна Азия и Северна Америка – 32 процента.

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) при по-високи нива на участие на жените, показващи спадане на дискриминационните бариери. Жените все още представляват ясно определено малцинство навсякъде по света, като 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. Най-голямо увеличение на този показател се наблюдава в Южна Азия, където той почти се е удвоил за девет години, но жените в този регион все още заемат най-нисък относителен дял от тези работни места - 8.6 процента.

Като се посочва, че усилията на държавите-членки на МОТ за изкореняване на дискриминацията на работното място са се придвижили значително напред, в доклада се изтъква: “Днес осъждането на дискриминацията в заетостта и професиите е почти всеобщо, както и политическият ангажимент за решаване на проблемите в тази област.”. Отбелязва се, че към 2007 г. девет от всеки 10 страни-членки на МОТ са ратифицирали двете основни конвенции по дискриминацията – Конвенцията за правото на равно заплащане на труда, 1951 (No. 100) и Конвенцията относно дискриминацията (в заетостта и професиите) (No. 111), с което са поели ангажимент за приемане на закони и политики за предотвратяване на дискриминацията.³

Независимо от това, в доклада също така се подчертава, че необходимостта от борба с дискриминацията на работното място е по-неотложна, отколкото е била преди четири години “пред лицето на един свят, в който неравенството, несигурността и липсата на безопасност изглежда нарастват все повече”, и се добавя, че “съществените и упорити прояви на неравнопоставеност в доходите, придобивките и възможностите размиват ефективността на всяко действие, целящо борба с дискриминацията. Това може да доведе до политическа нестабилност и резки социални промени, които да разстроят инвестициите и икономическия растеж.”

Успехи и неуспехи

В доклада се посочва, че заслужаващ внимание е и напредъкът на правния и институционален фронт в редица страни, като наскоро приетите или преработени кодекси на труда се характеризират с разпоредби за премахване на дискриминацията и равнопоставеност. В него се цитират нови инициативи, като например *Кодекса на практиката на МОТ по ХИВ/СПИН и светът на труда*⁴, които революционизират отношението на обществените и частни заинтересовани страни към случаите на СПИН на работното място. Отбелязва се, че тенденцията като цяло е към по-голяма институционална ангажираност, липса на дискриминация и равнопоставеност.

⁴ The ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the world of work, <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/code.htm>

Независимо от това в доклада също се отбелязва, че “много недостатъци продължават да съществуват” и се добавя, че прилагането на закона остава незадоволително, а в много страни създадените органи за решаване на проблемите във връзка с дискриминацията не са осигурени с персонал и финансирани както трябва. Според доклада, докато анти-дискриминационните усилия във формалната икономика се засилват, разрастващата се неформална икономика предоставя широко поле за действие и представлява непрекъснато преследвана цел за обществените политики, насочени към премахване на пречките, които лишават стотици милиони хора от равни възможности за труд.

В доклада се привеждат и много примери за дискриминация по расов признак и религиозна принадлежност, по социален произход, касти или принадлежност към местното население, както и по отношение на работниците-мигранти. Той отправя предупреждение за последиците от дискриминацията срещу по-млади или по-възрастни работници, както и проявите на неравнопоставеност въз основа на сексуална ориентация, статус на HIV/СПИН или увреждания на засегнатите лица.

При близо 470 милиона хора с увреждания расте и тревогата във връзка с дискриминацията по отношение на тези хора. В доклада се твърди, че вероятността лице с увреждане да намери работа намалява с повишаването на степента на увреждане. В Европа шансът за намиране на работа на лице на възраст от 16 до 64 години спада от 66 на 47 процента, ако е със средна степен на увреждане и до 25 процента – със силна степен на увреждане.

“Тези бариери пред равнопоставеността могат да попречат на обществата да реализират в пълен размер потенциала на днешната глобализирана икономика,” се казва в доклада. Едно от средствата за напредък в тази насока е стимулирането на равните възможности за достойна работа на всички жени и мъже, независимо от тяхната раса, религия, увреждане, възраст или сексуална ориентация.

В последно време се наблюдава поява на практики, наказващи лицата с “генетично предразположение към развитие на определени заболявания или лица, чиито начин на живот се смята за нездравословен”. Бързото развитие на генетиката и свързаните с нея нови технологии улесняват получаването на информация за генетичния статус. В доклада се твърди, че генетичният скрининг води до важни последиствия 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.

Глобалният доклад препоръчва серия от стъпки за борба с дискриминацията и в изпълнение на предложения от МОТ план за действие. Те включват насърчаване на равенството между половете с помощта на по-добре координирано и интегрирано глобално действие; съчетаване на липсата на дискриминация и равнопоставеността в Национални програми на МОТ за достоен труд с отчитане на конкретните потребности на различните групи; за приемане на по-добри закони и насърчаване на тяхното по-добро прилагане; за по-ефективни нерегулаторни инициативи, напр. обществени поръчки и кредитна и инвестиционна политика, както и за подпомагане на работниците и работодателите в усилията за превръщане на равнопоставеността на работното място в действителност с

помощта на такива механизми, като колективните трудови договори и кодекси за поведение.

Докладът е част от поредица от изследвания, издавани от МОТ всяка година по основни проблеми на труда. Той е изготвен в съответствие с Декларацията относно фундаменталните принципи и правана работното място, приета от Международната конференция по труда през 1998 г. Декларацията акцентира върху четири фундаментални принципи – свобода на сдружаването, премахване на детския труд, премахване на принудителния труд и липсата на дискриминация.