

**Загальнополітична рекомендація
ЄКРП №14:**

**Боротьба з расизмом і расовою
дискримінацією у сфері
зайнятості**

Ухвалена 22 червня 2012 р.

Страсбург, 25 вересень 2012



Published by the
European Commission against Racism and Intolerance (ECRI)
Council of Europe - 2012
Printed in Strasbourg

Європейська комісія проти расизму та нетерпимості (ЄКРН):

Нагадуючи, що стаття 1 Загальної декларації прав людини проголошує, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах;

Ураховуючи Європейську конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод і, зокрема, її статтю 14, що містить положення про заборону дискримінації стосовно визнаних у Конвенції прав, а також Протокол № 12 до неї, що містить статтю про загальну заборону дискримінації;

Ураховуючи судову практику Європейського суду з прав людини;

Ураховуючи Європейську соціальну хартію (переглянуту), зокрема, її статті 1, 19 і Е;

Ураховуючи судову практику Європейського комітету соціальних прав;

Ураховуючи Рамкову конвенцію про захист національних меншин, зокрема її статті 4 і 15;

Ураховуючи роботу Консультативного комітету щодо Рамкової конвенції про захист національних меншин;

Ураховуючи Конвенцію про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних, а також пов'язані з нею документи;

Ураховуючи Конвенцію ООН про захист прав всіх трудових мігрантів і членів їхніх сімей;

Ураховуючи положення Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, зокрема її статті 1 і 5;

Ураховуючи Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, зокрема його статті 6, 7 і 8;

Ураховуючи Конвенцію Міжнародної організації праці про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) і Конвенцію про гідну працю домашніх працівників (№ 189);

Беручи до уваги Хартію основних прав Європейського союзу;

Беручи до уваги Директиву 2000/43/ЄС Ради Європейського союзу про застосування принципу однакового поводження з людьми незалежно від расової чи етнічної належності та Директиву 2000/78/ЄС Ради Європейського союзу про встановлення загальної системи однакового поводження з людьми у сфері зайнятості та професійної діяльності;

Нагадуючи про те, що на ЄКРН покладено завдання боротися проти расизму, расової дискримінації, ксенофобії та пов'язаної з ними нетерпимості у Великій Європі в контексті захисту прав людини;

Нагадуючи положення Загальнополітичної рекомендації ЄКРН № 1 про боротьбу з расизмом, ксенофобією, антисемітизмом і нетерпимістю, Загальнополітичної рекомендації ЄКРН № 2 про спеціалізовані органи для боротьби з расизмом, ксенофобією, антисемітизмом і нетерпимістю на національному рівні, Загальнополітичної рекомендації ЄКРН № 7 про національне законодавство щодо боротьби з расизмом та расовою дискримінацією, а також Загальнополітичної рекомендації ЄКРН № 13 про боротьбу з антициганськими упередженнями та дискримінацією ромів;

Наголошуючи, що ЄКРН у своїх покраїнних доповідях регулярно рекомендує Державам-учасницям вживати ефективних правових заходів, спрямованих на боротьбу з расизмом і расовою дискримінацією у сфері зайнятості;

Нагадуючи положення Рекомендацій Комітету Міністрів Rec(89) 2 про захист персональних даних, що їх використовують задля найму працівників, Rec(2001)17 про поліпшення економічної ситуації та працевлаштування ромів (циган) і мандрівних спільнот у Європі, Rec(2004) 2 про доступ негромадян до зайнятості в державному секторі, а також CM/Rec(2008)10 про покращення доступу мігрантів та осіб іммігрантського походження до працевлаштування;

Ураховуючи так звані Паризькі принципи, що стосуються мінімальних стандартів для національних правозахисних установ, які одногосно ухвалила 1993 року Генеральна асамблея ООН;

Ураховуючи Конвенцію ООН 1951 року про статус біженців, зокрема її статтю 3;

Ураховуючи права меншин на ефективну участь в економічному житті, які захищає Декларація ООН про права осіб, що належать до національних або етнічних, релігійних та мовних меншин, зокрема її статтю 2(2), та рекомендації Ради ООН з прав людини і, зокрема, A/HRC/16/46 «Рекомендації третьої сесії Форуму з питань меншин, щодо меншин та ефективної участі в економічному житті» (14 і 15 грудня 2010 року);

Нагадуючи, що боротьба проти расизму, расової дискримінації, ксенофобії, антисемітизму та нетерпимості є невіддільною частиною захисту та сприяння загальним і неподільним правам кожної людини без жодних відмінностей;

Усвідомлюючи наявність множинних форм дискримінації груп, що підпадають під компетенцію ЄКРН, зокрема на підставі віку, інвалідності, статі, гендерної ідентичності або сексуальної

орієнтації, а також те, що жінки з числа членів етнічних меншин, мігрантів, шукачів притулку й біженців стикаються з додатковими бар'єрами, пов'язаними з доступом до зайнятості, участю у сфері праці та просуванням по службі;

Усвідомлюючи, що самих лише законів недостатньо для викорінення расизму та расової дискримінації, але з переконаністю в тому, що закони є найважливішим засобом боротьби з расизмом і расовою дискримінацією у сфері зайнятості;

Наголошуючи, що аби боротьба проти расизму й расової дискримінації у сфері зайнятості була ефективною, вона потребує достатніх людських і фінансових ресурсів;

Наголошуючи на важливості ролі місцевих і регіональних органів влади у сфері зайнятості та надання послуг представникам груп, що підпадають під компетенцію ЄКРН;

Усвідомлюючи, що викорінення расової дискримінації, досягнення рівності у сфері зайнятості та створення інтегрованої робочої сили вимагають від Держав-учасниць співпраці з соціальними партнерами, зокрема з роботодавцями, професійними спілками та організаціями громадянського суспільства;

Наголошуючи на важливому значенні, яке для успіху підприємств має створення трудового середовища, в якому працівників поважають, а їхній внесок цінують незалежно від їхньої «раси»¹, кольору шкіри, мови, релігії, громадянства та національного чи

¹ Оскільки всі люди належать до одного біологічного виду, ЄКРН відкидає теорії, засновані на існуванні різних рас. Проте в цій Рекомендації ЄКРН використовує цей термін задля того, щоб особи, яких зазвичай помилково сприймають як належних до «іншої раси», не залишалися поза захистом, що його передбачає ця Рекомендація.

етнічного походження;

Наголошуючи, що викорінення расової дискримінації та забезпечення рівності доступу до зайнятості й просування по службі може привести до створення різноманітної робочої сили, яка становить необмежене джерело талантів для працедавців, і акцентуючи, що інклюзивне трудове середовище, яке заохочує та поважає різноманіття, вигідне для працедавців, працівників і всього суспільства;

Наголошуючи, що сприяння недискримінації є спільною соціальною відповідальністю та ефективним інструментом маркетингу для працедавців і що заплямована дискримінацією репутація може негативно позначитися на доходах компанії;

Наголошуючи, що працевлаштування людей, які знають культуру, мову та

мають зв'язки в країнах іноземних торгових партнерів, є корисним для працедавців;

Усвідомлюючи, що знання про право на рівність і на захист від незаконної дискримінації, а також знання про наявність спеціалізованих органів або механізмів подання скарг у Державах-учасницях Ради Європи є недостатніми та що такий брак обізнаності є ще більшим у групах, які перебувають в особливо несприятливому становищі;

Наголошуючи на важливості забезпечити, щоб особи, які скаржаться на дискримінацію, або ті люди, які надають їм підтримку в поданні скарг, або ж ті, хто виступають свідками у справах із дискримінації, були захищені від помсти та мали право на правовий захист від усякого ворожого поводження, яке можуть спричинити їхні дії;

Рекомендує, щоб уряди Держав-учасниць:

1. Ужили всіх необхідних заходів для викорінення де-юре і де-факто расизму, расової дискримінації та расових переслідувань за такими ознаками, як «раса», колір шкіри, мова, релігія, громадянство або національне чи етнічне походження (*далі* – расизм, расова дискримінація та расові переслідування) у сфері зайнятості як у державному, так і приватному секторах, і ухвалили національне законодавство та механізми його виконання, які забезпечували б активне здійснення прав і повну рівність на практиці.
2. Ухвалили, згідно із загальнонаціональним планом, комплексну міждисциплінарну стратегію сприяння рівності та викорінення й запобігання расизмові, расовій дискримінації та расовим переслідуванням у сфері зайнятості, зокрема стратегію поліпшення інтеграції груп, що підпадають під компетенцію ЄКРН, та їхньої рівної участі у сфері зайнятості й економічній діяльності.
3. Ураховували положення Директиви про расову рівність (2000/43/ЄС) і Директиви 2000/78/ЄС про рівність у сфері зайнятості, зокрема:
 - a. вимоги щодо поширення інформації про законодавство щодо боротьби з дискримінацією, і

- b. сприяли діалогові із соціальними партнерами з метою заохочення однакового поводження з людьми.
4. Ухвалили загальнонаціональний план для всіх урядових установ, регіональних і місцевих органів влади, а також державних відомств із метою забезпечити, щоб соціальні партнери та організації громадянського суспільства, що виражають інтереси груп, які страждають від нерівності й несприятливого становища, могли надавати консультації та експертну оцінку найефективніших методів сприяння рівності та викорінення расової дискримінації й расових переслідувань у сфері зайнятості.
5. З метою забезпечення повної рівності на практиці, ухвалили законодавство, яке уможливорює позитивні дії, сприяли й надавали чіткі рекомендації щодо заходів із реалізації у сфері зайнятості позитивних дій, що запобігають або компенсують невикладне становище, пов'язане з переліченими ознаками.
6. Ратифікували Протокол № 12 до Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Рамкову конвенцію про захист національних меншин, Європейську соціальну хартію (переглянуту) (прийняття системи колективних скарг), Конвенцію ООН про захист прав всіх трудових мігрантів і членів їхніх сімей, а також Конвенцію про гідну працю домашніх працівників.

1) ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ

Забезпечували надання національним законодавством справжнього захисту від прямої та непрямой дискримінації у сфері зайнятості та запровадження такого захисту на практиці, серед іншого, заохоченням саморегуляції приватного сектора, і, відповідно:

- a) Забезпечували, щоб антидискримінаційні норми національного законодавства про працю застосовувалися до всіх працедавців, у тому числі до органів державної влади, фізичних та юридичних осіб, і гарантували рівність в усіх сферах державної та приватної зайнятості й професійної діяльності.
- b) Забезпечували, щоб антидискримінаційні норми національного законодавства про працю охоплювали членство та участь у професійних організаціях і спілках та користування всіма привілеями, що їх надають ці організації, колективні переговори, оплату праці, професійну підготовку й орієнтацію, соціальний захист і ведення економічної діяльності.
- c) Ввели в дію законодавство, спрямоване проти дискримінації за більш як однією ознакою, для забезпечення захисту від множинних форм дискримінації.
- d) Передбачили можливість зміни чи скасування будь-яких дискримінаційних положень, що містяться в індивідуальних або колективних контрактах і угодах, правилах внутрішнього розпорядку підприємств, положеннях про вільні професії, про доступ до кредитів і позик та положеннях про об'єднання працівників і працедавців.

- e) Спираючись на регулярний моніторинг даних про рівність у сфері зайнятості, забезпечили необхідні правові інструменти для відстеження відповідності всіх загальнонаціональних і місцевих законів і підзаконних актів положенню про заборону расової дискримінації у сфері зайнятості. Закони та підзаконні акти (зокрема, перешкоди прийняттю на роботу працівників із груп, що підпадають під компетенцію ЄКРН), в яких виявлено невідповідність положенню про заборону дискримінації, мають бути змінені або скасовані.

Державні закупівлі

- f) Ввели в дію законодавство, яке надає державним замовникам додаткові можливості запроваджувати під час проведення державних закупівель санкції проти тих суб'єктів економічної діяльності, що порушили міжнародні зобов'язання з недопущення дискримінації, зокрема стандарти ЄС у сфері соціального й трудового законодавства чи міжнародного соціального законодавства.

Правові обов'язки органів державної влади

- g) Ввели в дію законодавство, яке вимагає від органів державної влади під час здійснення своїх функцій, зокрема функцій працедавця, сприяти рівності й запобігати та викорінювати расизм, расову дискримінацію й переслідування за переліченими ознаками.

Правові обов'язки роботодавців

- h) Ввели в дію законодавство, яке вимагає від усіх працедавців сприяти рівності, запобігати та викорінювати расизм, расову дискримінацію й переслідування у сфері зайнятості.
- i) Ввели в дію законодавство, яке забезпечує заборону переслідувань у сфері зайнятості та вимагає від усіх працедавців не допускати расових переслідувань або нетерпимості на місці праці.
- j) Ввели в дію законодавство, яке покладає на працедавця відповідальність за акти незаконної расової дискримінації або расових переслідувань, вчинені у процесі праці. Працедавець нестиме відповідальність, крім випадків, коли зможе довести, що вживав необхідних заходів задля запобігання незаконним актам.
- k) Посилили роботу наявних служб інспекції праці та забезпечити їх достатніми ресурсами для ефективного викорінювання й запобігання расизмові, расовій дискримінації та расовим переслідуванням у сфері зайнятості.

Помста

- l) Ввели в дію законодавство, яке забезпечує захист від звільнення чи інших видів помсти працівникам, що скаржаться на расову дискримінацію чи расове переслідування, і гарантувати тим, хто виступає як свідки або надає їм підтримку, зокрема працівникам чи іншим особам, що повідомляють про такі дії або дають свідчення, захист від усякого ворожого поведіння, яке можуть спричинити їхні дії.

2) ЗНАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА

Вживали заходів на поліпшення серед груп, що підпадають під компетенцію ЄКРН, знання про їхні права на рівність і про наявність спеціалізованих органів і механізмів оскарження, зокрема положень про посередництво, примирення й арбітраж, а також на поліпшення знання антидискримінаційного законодавства та практики серед суддів і юристів і, відповідно:

- a) Сприяли залученню до національної стратегії з викорінення расової дискримінації тих груп громадянського суспільства, які представляють інтереси осіб, що зазнають расової дискримінації.
- b) Розробили національну стратегію в галузі освіти й нарощування потенціалу задля розширення можливостей членів груп, що підпадають під компетенцію ЄКРН, протидіяти расизмові, расовій дискримінації та расовим переслідуванням у сфері зайнятості.
- c) Захищали й підтримували правозахисну діяльність організацій громадянського суспільства, спрямовану на викорінення расової дискримінації та на просування рівності.
- d) Забезпечували для суддів, прокурорів, юристів, а також усіх відповідних державних службовців навчання з питань антидискримінаційного законодавства та практики.
- e) Забезпечували для працедавців навчання з питань їхніх обов'язків і відповідальності згідно з національним антидискримінаційним законодавством, зокрема прав працівників на шанобливе ставлення та відсутність расової дискримінації чи расових переслідувань у сфері зайнятості.

3) ДОСТУП ДО ПРАВОСУДДЯ

Полегшили жертвам дискримінації доступ до правосуддя й гарантувати їм наявність доступних юридичних або адміністративних процесів, що забезпечують негайні та ефективні засоби правового захисту, і задля цього:

- a) Проаналізували доступ до судового й (або) адміністративного провадження, пов'язаного зі скаргами на дискримінацію у сфері зайнятості, з метою забезпечити легкий доступ до такого провадження для груп, що підпадають під компетенцію ЄКРН, зокрема проаналізувати строки давності.
- b) Ввели в дію законодавство, яке вимагає розподілити тягар доведення між позивачами та відповідачами-працедавцями, надавали практичні рекомендації та здійснювали навчання суддів і юристів із питань застосування цього законодавства.
- c) Запровадили процедури, що вимагають від працедавця надавати позивачеві роз'яснення щодо предмета судового спору під час розгляду скарги на можливу або фактичну дискримінацію.

- d) Забезпечили, щоб закон гарантував безоплатну правову допомогу¹ у справах із расової дискримінації та расового переслідування у сфері зайнятості, які розглядає компетентний судовий орган, і, де необхідно, призначення судом захисників для жертв, які бажають постати перед судом як заявники чи позивачі, але не мають необхідних для цього коштів. У разі потреби слід безкоштовно надавати перекладача.
- e) Забезпечили в національному антидискримінаційному законодавстві можливість для спеціалізованих органів або інших установ, професійних спілок, асоціацій та інших неурядових органів, що за критеріями, встановленими національним законодавством, правомірно зацікавлені в боротьбі з расизмом і расовою дискримінацією ініціювати розгляд у відповідному суді справ із дискримінації у сфері зайнятості. Закон повинен дати змогу цим органам ініціювати такі справи від імені жертви або на її підтримку, за умови, що жертва дає на це свою письмову згоду.
- f) Запровадити доступні процедури для врегулювання скарг на дискримінацію у сфері зайнятості через використання альтернативних способів урегулювання спорів, як-от посередництва, примирення та арбітражу.
- g) Надати можливість компетентним судовим органам розглядати свідчення, отримані під час ситуаційного тестування, відповідно до національної правової системи.

4) НАБІР НА РОБОТУ

Вживали заходів із викорінення расової дискримінації з усіх процедур пошуку й відбору працівників та забезпечували, щоб ці процедури гарантували рівні можливості всім претендентам, і, відповідно:

- a) Забезпечували, щоби працедавці перевіряли й аналізували свої процедури пошуку та відбору працівників з метою викоринити расизм і пряму та непряму расову дискримінацію, зокрема аналізували умови доступу до працевлаштування, критерії відбору, порядок набору, а також відбору під час просування по службі або надання доступу до можливостей навчання та отримання досвіду практичної роботи.
- b) Заохочували працедавців забезпечити, щоб у їхніх критеріях пошуку й відбору основну увагу було надано досвідові, кваліфікації та компетенції, необхідним для кожної посади.
- c) Ввели в дію законодавство, яке робить незаконним публікацію чи розпорядження про публікацію оголошень, що мають дискримінаційну мету або наслідки.
- d) Надали спеціалізованому органу повноваження на моніторинг і вжиття заходів для запобігання дискримінаційним оголошенням.

¹ Відповідно до Загальнополітичної рекомендації ЄКРН № 7 та згідно з національними критеріями надання прав.

5) РІВНІСТЬ МОЖЛИВОСТЕЙ

Вживали заходів на ліквідацію спричинених расизмом та расовою дискримінацією перешкод для зайнятості представників груп, що підпадають під компетенцію ЄКРН, і працювали над створенням інтегрованої робочої сили та, відповідно:

- a) Забезпечували, щоб особи відповідного для праці віку, яким законом дозволено проживати в Державі-учасниці, мали право отримати в розумний термін дозвіл на працю.
- b) Сприяли розробці програм наставництва та паралельної роботи з досвідченішим працівником задля поліпшення взаємодії між працедавцями та членами груп, що підпадають під компетенцію ЄКРН.
- c) Ввели в дію законодавство, що запроваджує прозорі національні механізми оцінки, сертифікації та визнання кваліфікацій, включно з попереднім навчанням та досвідом, незалежно від країн, де їх було отримано, і незалежно від того, було їх набуто офіційно чи неофіційно, та без необхідності сплачувати надмірну ціну за послуги перекладачів або нотаріусів.
- d) Просували за допомогою кампаній чи іншим способом ухвалення й запровадження взірцевої антидискримінаційної практики та стандартів рівності й різноманітності у всіх сферах зайнятості, включно з пропагуванням серед працедавців переваг від залучення різноманітної та багатокультурної робочої сили.
- e) Організовували, по змозі безкоштовно, мовні курси для членів груп, що підпадають під компетенцію ЄКРН, та сприяли кампаніям щодо їхньої інтеграції на місці праці.
- f) Забезпечували групам, що підпадають під компетенцію ЄКРН, рівний доступ до можливостей самозайнятості, наприклад до фінансових коштів і кредитів.
- g) Забезпечували, щоб усі працедавці надавали рівні можливості кар'єрного просування всім представникам груп, що підпадають під компетенцію ЄКРН, і для цього надавали їм необхідне навчання під час праці та іншу підготовку.
- h) Забезпечували, щоб керівництво й персонал, що займається кадрами, отримували необхідну початкову підготовку й професійну підтримку, щоб мати можливість взаємодіяти з етнічно, релігійно та мовно різноманітними працівниками, викорінювати расову дискримінацію та расове переслідування й запобігати їм.

6) РАСОВА ДИСКРИМІНАЦІЯ

Вживали заходів на викорінення расової дискримінації на місці праці. Серед іншого, здійснювали конкретні кроки до усунення расових переслідувань у сфері зайнятості, проводячи кампанії проти расових переслідувань у сфері зайнятості та заохочуючи працедавців створювати механізми запобігання таким переслідуванням, расизмові й нетерпимості на місці праці, зокрема ухвалювати й втілювати принципи боротьби з переслідуваннями, призначати відповідних

працівників і запроваджувати процедури, в тім числі посередництво, задля докладного й швидкого розгляду скарг на переслідування.

7) ПОЗИТИВНІ ДІЇ

Повною мірою використовували положення про позитивні дії в міжнародному та європейському антидискримінаційному законодавстві, і задля цього:

- a) Сприяли ринкові праці, який належним чином відображає різноманіття населення, та вживали всіх необхідних заходів на подолання перешкод до працевлаштування, з якими стикаються групи, що підпадають під компетенцію ЄКРН, наприклад інвестуючи в програми формування у таких груп навичок, що підвищують можливість працевлаштування.
- b) Ввели в дію законодавство, що дає змогу працедавцям вживати спеціальних тимчасових заходів із метою пом'якшити або компенсувати несприятливе становище, від якого страждають особи за переліченими ознаками, або сприяти повноцінній участі цих осіб у сфері зайнятості. Ці заходи мають бути припинені після досягнення поставленої мети.
- c) Надавали чіткі рекомендації, зокрема практичні приклади, щодо можливостей працедавців робити конкретні позитивні дії у сфері зайнятості.

8) САНКЦІЇ

Забезпечили, щоб закон надавав жертвам дискримінації ефективні засоби правового захисту та щоб санкції за незаконну расову дискримінацію або расові переслідування у сфері зайнятості та працевлаштування були ефективними, пропорційними й стримуючими, та, відповідно:

- a) Проаналізували наявні у відповідних судів та інших органів правосуддя санкції, аби забезпечити, що вони мають, серед іншого, повноваження:
 - i. робити заяви про права позивача та працедавця;
 - ii. постановляти, щоби працедавець виплатив позивачеві компенсацію за матеріальну й моральну шкоду;
 - iii. карати працедавців, що систематично допускають порушення, стягненням додаткових штрафів;
 - iv. де це доречно, постановляти, щоби працедавець поновив незаконно звільненого позивача на його місці праці;
 - v. надавати рекомендації і (або) виносити постанови, щоби працедавці у встановлений термін змінили свою подальшу практику, а також застосовувати санкції до тих працедавців, що не виконують цих ухвал.
- b) Надали відповідним органам державної влади повноваження зупиняти дію ліцензій та дозволів, робити заяви про недотримання антидискримінаційного законодавства та позбавляти працедавців права брати участь у тендерах на отримання державних замовлень.

9) ПОСИЛЕННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ І РОЛІ СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ ОРГАНІВ

Забезпечували, щоби спеціалізовані органи та інші національні установи, які борються проти расизму й расової дискримінації, мали відповідні організаційні структури, механізми звітності, керівництво та достатні ресурси, щоби бути незалежними й ефективно здійснювати свої функції, а також використовувати свої ресурси стратегічно, відповідно до стандартів, передбачених Загальнополітичними рекомендаціями ЄКРН № 2 та № 7; задля цього: проаналізувати повноваження цих установ, щоби надати їм змогу ефективніше працювати у сфері зайнятості задля подолання расової дискримінації та расових переслідувань, а також сприяти рівності можливостей, зокрема надаючи право цим органам порушувати судові справи та брати участь у процесуальних діях як експерти.

10) ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Забезпечували втілення на всіх рівнях державного управління національної стратегії з метою сприяння рівності та викорінення й запобігання расизму, расовій дискримінації й расовим переслідуванням у сфері зайнятості, а також підтримку даними про рівність і достатніми ресурсами та, відповідно:

Збирання даних

- a) Запровадили дієвий моніторинг і підзвітність національної антидискримінаційної стратегії шляхом розробки індикаторів і встановлення контрольних показників, збирання й моніторингу даних про рівність, створення критеріїв для вимірювання й оцінки впливу здійснених заходів і, відповідно:
 - i. вкладали кошти та здійснювали ініціативи для збирання й аналізу даних про рівність у сфері зайнятості з дотриманням правил захисту даних і відповідно до принципів конфіденційності, поінформованої згоди та добровільної самоідентифікації осіб як членів окремої групи, а також за погодженням із відповідними групами;
 - ii. вимагали від державних органів здійснювати моніторинг складу робочої сили та надавати на запит звіти спеціалізованому органу;
 - iii. надавали спеціалізованому органу змогу регулярно публікувати докладні дані про зайнятість, до того ж із порівнянням цих даних із контрольними показниками та деталізацією, серед іншого, за «расою», кольором шкіри, мовою, релігією, громадянством або національним чи етнічним походженням.

Національний трудовий договір

- b) Розробили й сприяли ухваленню всіма працедавцями зразка національного трудового договору, який вимагає від працедавців дотримання мінімальних правових стандартів законодавства про працю й боротьбу з дискримінацією та заохочення до рівності й різноманіття у сфері зайнятості.

Кодекси поведінки та плани забезпечення рівності

- c) Розробляли й просували кодекси поведінки на основі взірцевої практики в сфері зайнятості та плани забезпечення рівності з метою створити розмаїте трудове середовище, яке сприяє повазі до всіх. Це допомагатиме працедавцям сприяти рівності й викорінювати та запобігати расовій дискримінації та расовим переслідуванням на місці праці, зокрема, серед іншого, під час пошуку та відбору, в доступі до можливостей підготовки та кар'єрного просування, а також під час припинення трудових стосунків.
- d) Надали можливість спеціалізованим органам здійснювати моніторинг запровадження таких кодексів та планів і надавали практичну підтримку працедавцям, забезпечуючи навчання й надаючи матеріали, практичні рекомендації із пов'язаних із рівністю питань, як державні закупівлі, позитивні дії та набір на роботу, а також через заохочення працедавців застосовувати принципи рівних можливостей і неприпустимості переслідувань.

Стимули

- e) Розробляли стимули задля заохочення працедавців засвоювати взірцеву практику у сфері зайнятості, наприклад: офіційні нагороди за досягнення, податкові пільги підприємцям із багатокультурною робочою силою або тим, хто вживає узгоджених позитивних заходів, таких як працевлаштування представників груп, що підпадають під компетенцію ЄКРН.

ПОЯСНУВАЛЬНА ЗАПИСКА

Вступ

У цій Загальнополітичній рекомендації (*далі* – Рекомендація) увагу зосереджено на боротьбі з расизмом, расовою дискримінацією та расовим переслідуванням у сфері зайнятості. Вона спрямована на те, щоб розвинути й зміцнити Загальнополітичну рекомендацію ЄКРН № 7, в якій окреслено складники, що їх необхідно внести до національного законодавства у сфері боротьби з расизмом і расовою дискримінацією, щоб воно було якомога повнішим. Серед іншого, ця Рекомендація має за мету забезпечити наявність необхідного законодавства для боротьби з расовою дискримінацією та сприяння рівності у сфері зайнятості. ЄКРН вважає, що як відповідне законодавство, так і активне сприяння рівності вкрай важливі для того, щоб групи, які підпадають під компетенцію ЄКРН, мали змогу подолати перешкоди у працевлаштуванні та досягти повноцінної участі на ринку праці. Вона визнає важливу роль, яку відіграють органи державної влади, працедавці й соціальні партнери, у співпраці з центральними органами в досягненні цієї мети, серед іншого, через програми інтеграції, взірцеву практику та позитивні дії.

Попри позитивні результати дії законодавства, що ставить поза законом дискримінацію у сфері зайнятості, ЄКРН, проводячи покраїнний моніторинг, спостерігає перешкоди щодо запровадження та ефективності цього законодавства в більшості Держав-учасниць Ради Європи. Нагадуючи, що незастосування наявного законодавства повністю дискредитує боротьбу проти расизму та нетерпимості, ця Рекомендація також дає настанови на забезпечення того, щоб засоби правового захисту були доступними й використовувалися на практиці.

ЄКРН також зазначає, що расизм і расова дискримінація у сфері зайнятості виявляються в багатьох різних формах, зокрема у вигляді переслідувань, віктимізації, дискримінації за спорідненістю, гаданої дискримінації, множинної дискримінації, вказівок про здійснення дискримінації, допомоги в здійсненні та підбурювання до дискримінації, а також сегрегації. Таким чином, ця Рекомендація наголошує на важливості практичного забезпечення рівних можливостей у сфері зайнятості всім особам, незалежно від конкретної форми, в якій виявляються расизм і расова дискримінація.

Рекомендація охоплює такі етапи зайнятості: умови доступу до зайнятості, самозайнятості й професійної діяльності, у тому числі критерії відбору, а також умови прийняття на роботу та кар'єрного просування, незалежно від сфери діяльності та на всіх рівнях професійної ієрархії; професійна орієнтація й підготовка; умови працевлаштування, у тому числі з оплатою праці; членство у професійних спілках та отримання допомоги за колективними трудовими договорами; умови праці; професійний розвиток та кар'єрне просування; а також припинення трудових відносин.

Рекомендацію звернено до урядів усіх Держав-учасниць Ради Європи, які несуть відповідальність за встановлення ефективних правових і політичних рамок для боротьби з расизмом, расовою дискримінацією та расовими переслідуваннями в суспільстві в цілому та у сфері зайнятості зокрема. Саме вони зобов'язані забезпечувати, щоб усі дійові особи в цій сфері, у тому числі органи державної та місцевої влади (разом зі спеціалізованими органами, яким доручено боротися з расизмом, ксенофобією, антисемітизмом і нетерпимістю на національному рівні), соціальні партнери (серед іншого, професійні спілки та об'єднання роботодавців), НУО та державні й приватні працедавці, вживали ефективних

заходів проти расизму, расової дискримінації та расових переслідувань у сфері зайнятості.

Згідно з мандатом ЄКРН, у Рекомендації приділено увагу випадкам расизму та расової дискримінації за ознаками «раси», кольору шкіри, мови, релігії, громадянства та національного чи етнічного походження (перелічені ознаки). Однак ЄКРН розуміє, що й дискримінація, і переслідування у сфері зайнятості також відбуваються за іншими ознаками, такими як вік, інвалідність, стать, гендерна ідентичність або сексуальна орієнтація. Слід звернути увагу на те, що багато рекомендацій, які містить цей текст, можуть із відповідними змінами бути застосовані до цих інших ознак.

Означення понять

«Расизм і расова дискримінація»

У своїй Загальнополітичній рекомендації № 7 «Національне законодавство щодо боротьби з расизмом та расовою дискримінацією» ЄКРН означає расизм і расову дискримінацію так:

а) «расизм» означає переконаність у тому, що такі ознаки, як «раса», колір шкіри, мова, релігія, громадянство та національне або етнічне походження виправдовують неповагу до особи чи групи осіб або почуття переваги у особи чи групи осіб.

б) «пряма расова дискримінація» означає будь-яке неоднакове поводження з людьми за такими ознаками, як «раса», колір шкіри, мова, релігія, громадянство та національне або етнічне походження, що не має об'єктивного й розумного виправдання. Неоднакове поводження позбавлене об'єктивного й розумного виправдання, якщо воно не має правомірної мети або якщо не дотримано розумної пропорційності між використаними засобами та поставленою метою.

с) «непряма расова дискримінація» означає випадки, коли позірно нейтральний фактор, такий як положення, критерій чи порядок, становить труднощі під час його дотримання особами або ставить у невигідне становище осіб, що належать до групи, окресленої за ознаками «раси», кольору шкіри, мови, релігії, громадянства та національного чи етнічного походження, крім випадків, коли цей фактор має об'єктивне й розумне виправдання. Останнє можливе, якщо є правомірною метою й дотримано розумної пропорційності між використаними засобами та поставленою метою.

«Групи, що підпадають під компетенцію ЄКРН»

У своїй покраїнній моніторинговій діяльності, а також у діяльності за загальними темами, ЄКРН розглядала становище численних груп, що є особливо вразливими до актів расизму, ксенофобії, антисемітизму та нетерпимості. У Загальнополітичній рекомендації ЄКРН № 4 про національні дослідження, що ґрунтуються на досвіді й сприйнятті дискримінації та расизму з погляду потенційних жертв, передбачається, що виявлення таких категорій «залежатиме від обставин у країні і може включати, наприклад, групи іммігрантів, національні меншини і (або) інші вразливі групи». У щорічних доповідях ЄКРН до категорії

«вразливих груп» віднесено ромів³, мігрантів, мусульман, біженців та шукачів притулку, членів чорношкірих і єврейських громад, а також інших релігійних меншин.

Пункт 1 Рекомендації (правовий аналіз)

У підпункті (а) пункту 1 Рекомендації наголошено, що заборона расової дискримінації у сфері зайнятості стосується всіх працедавців, незалежно від розміру підприємства, як у державному, так і в приватному секторі. У своєму покраїнному моніторингу ЄКРН зазначає, що в антидискримінаційному законодавстві деяких країн не уточнюється відповідальність за акти незаконної дискримінації працедавців, які є фізичними або юридичними особами. У Рекомендації наголошено, що заборона на дискримінацію поширюється на працедавців, які є фізичними або юридичними особами.

Гарантія рівності та захисту від расизму, расової дискримінації й расових переслідувань, зазначена у підпункті (а) пункту 1, має стосуватися всіх працівників, незалежно від того, як це визначено національним законодавством. За результатами свого покраїнного моніторингу ЄКРН висновує, що національне антидискримінаційне законодавство деяких Держав-учасниць не надає необхідного захисту від дискримінації або переслідувань таких працівників, як, наприклад, працівники за договорами, сезонні працівники, тимчасові працівники, сільськогосподарські працівники, моряки, військовослужбовці та передбачені законом категорії державних службовців. Крім того, працівники в деяких секторах не мають законодавчого захисту, наприклад домашні працівники у приватних домогосподарствах. У багатьох країнах домашні працівники не мають захисту з боку національного трудового законодавства, і, як наслідок, особливо вразливі до расової дискримінації й расових переслідувань у сфері зайнятості та праці.

У підпункті (b) пункту 1 Державам-учасницям рекомендовано забезпечувати широке застосування антидискримінаційних норм національного трудового законодавства. Здійснення економічної діяльності включає, серед іншого, видачу дозволів на ведення торгівлі, наприклад вуличної.

Множинна дискримінація

У підпункті (c) пункту 1 Державам-учасницям рекомендовано забезпечувати правовий захист від множинних форм дискримінації. Деякі люди перебувають у несприятливому становищі внаслідок дискримінації за декількома переліченими ознаками. Наприклад, представники етнічної меншини можуть зазнавати дискримінації не тільки через своє расове або етнічне походження, а й тому, що вони є жінками, або інвалідами, або ЛГБТ, або ж літніми людьми, або внаслідок будь-якого поєднання цих чинників. «Множинна дискримінація» означає дискримінацію, якої зазнають за двома або більше переліченими ознаками, наприклад за ознаками релігії й статі, з чим, наприклад, стикаються мусульманки.

³ У своїй Загальнополітичній рекомендації № 13 про боротьбу з антициганськими настроями і дискримінацією щодо ромів, ЄКРН зазначає, що термін «роми» включає не тільки ромів, а й синті, калі, ашкалі, «єгиптян», манушів і споріднені групи населення в Європі, разом із кочівниками, з метою охопити величезне різноманіття відповідних груп. Термін «роми», що використано в цій Рекомендації, має те саме визначення.

«Перехресна дискримінація», яка становить інше поняття й була визнана лише нещодавно, принаймні на міжнародних форумах, стосується ситуації, коли декілька ознак одночасно взаємодіють між собою таким чином, що стають нероздільними, а їхнє поєднання створює нову ознаку. Наприклад, працедавець просуває по службі як чорношкірих чоловіків, так і білих жінок, але ніколи не просуває чорношкірих жінок. Працедавець не здійснює дискримінацію за ознакою «раси» або статі, але може робити це за ознаками поєднання «раси» та статі. Поняття множинної або перехресної дискримінації рідко охоплюються національним антидискримінаційним законодавством, яке схильне зосереджуватися на кожній ознаці окремо.

Дані про рівність

У підпункті (е) пункту 1 Державам-учасницям рекомендовано, спираючись на дані про рівність, забезпечити необхідні правові інструменти для відстеження відповідності положенню про заборону дискримінації всіх загальнонаціональних і місцевих законів, підзаконних актів і правил. ЄКРН зазначала, що відповідні дані, розбиті за різними категоріями, такими як «раса», колір шкіри, мова, релігія, громадянство або національне чи етнічне походження, можуть забезпечувати важливу вихідну інформацію про становище вразливих груп задля вироблення соціальної політики, спрямованої на забезпечення рівності у сфері зайнятості, а також задля оцінювання впливу такої політики, щоб можна було внести всі необхідні зміни й поправки.

Збирання таких даних потрібно здійснювати систематично й відповідно до принципів конфіденційності, поінформованої згоди та добровільної самоідентифікації осіб як членів окремої групи, з повною повагою до принципів захисту даних, визначених Конвенцією про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних, яка встановлює принципи, що регулюють обробку персональних даних, а також з урахуванням рекомендацій, ухвалених Комітетом міністрів, щодо розробки настанов для застосування Конвенції до конкретних секторів або обставин.

Державні закупівлі

Рекомендація у підпункті (f) пункту 1 має за мету забезпечити, щоб державні закупівлі проводилися згідно з відповідними зобов'язаннями в рамках СОТ або стандартами ЄС, які вимагають, аби всі міркування під час державних закупівель, включно з міркуваннями соціального характеру, були пов'язані з предметом договору. На додаток до застосування санкцій, органи державної влади можуть бути зобов'язані здійснювати моніторинг і сприяти реалізації таких договірних положень. Від підрядників також можуть вимагати надання державному замовникові плану забезпечення рівності, в якому повинно бути зазначено, яким чином підрядник сприяє рівності й боротьбі з дискримінацією у сфері зайнятості та під час надання своїх послуг. Державних замовників або національні спеціалізовані органи можуть залучати до процесу оцінювання й визначення якості цих планів забезпечення рівності. Органи державної влади можуть також установлювати критерії вилучення, що дають їм змогу враховувати попередні показники підрядника в області боротьби з дискримінацією, наприклад остаточне рішення суду щодо правопорушень, пов'язаних із дискримінацією або з однаковим ставленням до працівників.

Правовий обов'язок органів державної влади

У підпункті (g) пункту 1 рекомендовано, щоб законодавство вимагало від органів державної влади під час здійснення своїх функцій, зокрема функцій працедавця, сприяти рівності й запобігати та викорінювати расизм, расову дискримінацію та расове переслідування. Ця Рекомендація спрямована на те, щоб покласти на органи державної влади обов'язок активно сприяти рівності у сфері зайнятості, а не просто уникати дискримінації.

ЄКРН визнає, що органи державної влади, зокрема місцеві та регіональні органи, у багатьох Державах-учасницях є великими працедавцями, а отже, повинні викорінювати дискримінацію та сприяти рівності у своїй практиці наймання працівників. Їм також належить важлива роль у забезпеченні для державного та приватного секторів моделі взірцевої практики наймання.

Обов'язок органів державної влади заохочувати до встановлення рівності вимагає від них створювати та запроваджувати «програми рівності», розроблені за сприяння спеціалізованого органу. У таких програмах рівності слід передбачати функцію органів державної влади як працедавців і необхідність оцінювати вплив усієї політики й рішень органів державної влади у сфері зайнятості на сприяння рівності й викорінення расизму, расової дискримінації та расових переслідувань. Розуміння потенційного впливу, який справляють на різні групи суспільства політика у сфері зайнятості та процес ухвалення рішень, допоможе органам державної влади ухвалювати поінформовані рішення та викорінювати будь-яку дискримінацію за переліченими ознаками.

Оцінювання впливу політики у сфері зайнятості та процесу ухвалення рішень може потребувати оцінювання або аналізу надійних даних про рівність, зібраних у різні способи, зокрема через консультації з постраждалими групами. Результати оцінювання повинні бути використані як джерело інформації у процесі ухвалення рішень органами влади та поліпшувати цей процес.

Наприклад, якщо орган державної влади підозрює, що частка етнічних, релігійних або мовних меншин серед його працівників нижча за етнічні, релігійні чи культурні показники в суспільстві, де він діє, йому слід провести оцінювання свого персоналу, зібравши дані про рівність за ознаками «раси», кольору шкіри, мови, релігії, громадянства й національного та етнічного походження наявних працівників. Спираючись на цю інформацію, орган влади міг би виявити низку хиб, таких як недостатня представленість уразливих груп у його загальній робочій силі або ж недостатня представленість на окремих ступенях чи рівнях посад у цьому органі. Після цього йому слід проаналізувати свою політику й практику у сфері зайнятості та визначити цілі й конкретні терміни для подолання виявлених хиб, створюючи системи моніторингу та оцінювання даних про рівність у цільових областях, таких як коефіцієнт успіху претендентів на місце праці, використання можливостей підготовки, заяви на службове підвищення та їхній коефіцієнт успіху, трудові конфлікти та скарги, звільнення з роботи, скорочення штатів, вихід на пенсію, а також трудовий стаж або час, проведений на посадах із різними розрядами заробітної плати. Урешті-решт, з плином часу йому слід здійснювати моніторинг та оцінку стану справ у досягненні поставлених цілей із забезпечення рівності.

Правовий обов'язок працедавців

У підпункті (h) пункту 1 рекомендовано, щоб законодавство вимагало від усіх працедавців сприяти рівності, запобігати та викорінювати расизм, расову дискримінацію й переслідування у сфері зайнятості. Працедавець може виконати цей обов'язок, запровадивши план дій на забезпечення рівності, що встановлює графік, за яким, серед іншого, він має розробити або проаналізувати політику та методику забезпечення рівності й протидії переслідуванням, проаналізувати практику прийняття на роботу, методику відбору та звільнення, розробити відповідні заходи позитивної дії, а також розробити та впровадити навчальну програму для всього персоналу з питань рівних можливостей і переслідувань. Цей план дій на забезпечення рівності повинен передбачати планові показники діяльності, моніторингу та оцінювання стану справ.

Сприяння рівності й запобігання та викорінення расової дискримінації у сфері зайнятості може включати діяльність на усунення або мінімізацію невідного становища, а якому перебувають групи, що підпадають під компетенцію ЄКРН. Це може охоплювати виявлення та усунення бар'єрів, що заважають особам із груп, які страждають від нерівності, отримати доступ до місць праці, наприклад якщо серед переліку критеріїв відбору на роботу є знання мови країни, що не є необхідним для ефективної роботи саме на цій посаді і що є бар'єром для трудових мігрантів або релігійних чи етнічних меншин. Серед інших прикладів можна назвати вжиття в розумні терміни заходів на задоволення конкретних потреб релігійних меншин, таких як виділення працівникам приміщення для молитви або, якщо працедавець забезпечує персоналові напої або харчування, дотримання вимог щодо дієти. Вжиття заходів на задоволення особливих потреб мовних меншин може передбачати надання або переклад відповідними мовами меншин основних документів, необхідних для працевлаштування. Інші кроки можуть передбачати забезпечення того, щоб правила носіння одягу на місцях праці не спричиняли непрямой дискримінації вразливих груп і щоб будь-які обмеження на одяг, зокрема на зачіски, були об'єктивні.

Переслідування

Підпунктом (i) пункту 1 Рекомендації на роботодавців покладається відповідальність не допускати до расових переслідувань на місці праці. Переслідування є однією з основних форм дискримінації, і його важко довести. Расове переслідування виникає за наявності небажаної поведінки, пов'язаної з будь-якою з перелічених ознак, метою чи результатом якої є зневаження гідності людини та створення середовища залякування, ворожості, приниження, образи та кривди. Наприклад, якщо працедавець глузує з релігійних обрядів та вірувань свого працівника й принизливо висловлюється про його віру, такі вирази можуть становити переслідування за ознакою релігії.

Переслідування можуть виникати з боку працедавця, його працівників, агентів, покупців, користувачів послуг або клієнтів. Переслідування з боку клієнтів, користувачів послуг або відвідувачів є частим явищем на багатьох місцях праці, де надають послуги населенню; наприклад, медичні працівники особливо вразливі до переслідувань, коли надають невідкладну або іншу медичну допомогу. Закон має забезпечувати, щоб усі працівники були захищені від незаконного переслідування, чи то з боку роботодавця, його працівників, агентів а чи населення, як-от від покупців, користувачів послуг або клієнтів.

Субсидіарна відповідальність

Рекомендація в підпункті (j) пункту 1 передбачає введення в дію законодавства, яке покладає на працедавців відповідальність за акти незаконної расової дискримінації або расових переслідувань, вчинені під час трудової діяльності. Працедавець нестиме відповідальність, якщо не зможе довести, що вжив усіх можливих заходів для запобігання незаконним діям.

Мета субсидіарної відповідальності полягає в тому, щоб покласти на працедавців, які не вживають необхідних заходів, юридичну відповідальність за акти незаконної расової дискримінації або расового переслідування з боку працівників, агентів, покупців, користувачів послуг або клієнтів.

Наприклад, якщо власник магазину йде у відпустку, а працівник, що залишається відповідальним за магазин, незаконно переслідує свого колегу, роблячи з нього об'єкт жартів чи образ расового характеру, власника магазину можна притягнути до юридичної відповідальності за дії цього працівника.

Працедавці, що використовують кадрові агентства або аналогічні служби, несуть відповідальність за дії інших осіб, тому вони мають забезпечувати, щоб ці служби діяли належним чином, дотримуючись відповідних принципів рівності й різноманіття. Таким чином, працедавці повинні нести субсидіарну відповідальність також від імені агентів за їхні незаконні акти расової дискримінації або расового переслідування працівників, яких агентство надає працедавцю.

Проте працедавець не нестиме юридичної відповідальності, якщо зможе довести, що вжив усіх необхідних заходів для запобігання незаконним актам расової дискримінації або расових переслідувань. Необхідні кроки передбачають вимогу до працедавця знати про те, що роблять працівники, агенти, покупці, користувачі послуг або клієнти, і вжити активних заходів на виконання обов'язків роботодавця щодо забезпечення рівності, наприклад наявності та введення в дію політики у сфері рівності або організації навчання працівників із питань рівності.

Служби інспекції праці

У підпункті (k) пункту 1 Рекомендації передбачено необхідність посилити роботу наявних служб інспекції праці та забезпечити їх достатніми ресурсами для ефективного виконання й запобігання расизму, расовій дискримінації та расовим переслідуванням у сфері зайнятості. Регулярно відвідуючи місця праці, інспектори можуть перевіряти правову відповідність законодавству про трудові права та сприяти такій відповідності. За допомогою програм підвищення обізнаності, вони можуть надавати працівникам, працедавцям і населенню неупереджену інформацію щодо різних аспектів законодавства про трудові права. Вони можуть здійснювати моніторинг трудових прав усіх працівників і вимагати компенсації у судовому порядку. Рекомендація передбачає, що Державам-учасницям у разі потреби слід переглядати й розширювати штат наявних служб інспекції праці, надаючи більшого значення їхнім функціям примусового виконання та дорадчим функціям. Ці повноваження вкрай важливі, якщо працівники не повідомляють про дискримінаційну практику, побоюючись утратити роботу. Ефективна робота служби інспекції праці може зменшити потребу того, щоб жертви зверталися до суду або навіть давали свідчення.

Помста

У підпункті (l) пункту 1 рекомендовано, щоб законодавство забезпечувало захист від звільнення чи інших видів помсти працівникам, які скаржаться на расову дискримінацію чи расове переслідування. Захист від віктимізації як наслідку подання скарги або виступу свідком чи надання іншої підтримки особі, що зіткнулася з дискримінацією, вкрай важливий задля викорінення дискримінації на місці праці.

Пункт 2 Рекомендації (знання законодавства)

Пункт 2 містить рекомендацію Державам-учасницям сприяти поліпшенню знання серед груп, що підпадають під компетенцію ЄКРН, про права на рівність і наявність спеціалізованих органів і механізмів оскарження. За результатами покраїнного моніторингу ЄКРН часто повідомлялося про брак обізнаності серед уразливих груп щодо того, як подавати скарги на дискримінацію, а також щодо джерел допомоги для отримання компенсації в судовому порядку, і такий брак обізнаності перешкоджає облікові скарг на дискримінацію та ефективності правового захисту. Цю думку підтримують дослідження інших міжнародних організацій, які свідчать про те, що особи, які походять з етнічних меншин або іммігрантів, часто не обізнані чи не впевнені в існуванні антидискримінаційного законодавства, зокрема у сфері зайнятості, а також організацій, що могли б надати підтримку жертвам дискримінації, чи то урядових, а чи незалежних установ, таких як спеціалізований орган або неурядова організація.

Задля подолання цих бар'єрів у доступі до правосуддя, ЄКРН часто рекомендувала національним органам влади проводити цільові кампанії підвищення обізнаності в приватному та державному секторах із метою поширення знань, особливо серед найуразливіших груп, про відповідне антидискримінаційне законодавство й наявні засоби захисту, а також удосконалювати їх застосування. Це може включати проведення загальнонаціональних і місцевих інформаційних кампаній та інших заходів на підвищення обізнаності, присвячених відповідним положенням національного антидискримінаційного законодавства, серед працівників, особливо з груп, що підпадають під компетенцію ЄКРН, а також серед працедавців, кадрових агентств, національних і місцевих органів державної влади. Щоб подолати брак знань про право на захист, навчання також має охоплювати вразливі групи, зокрема мігрантів та інших працівників, і здійснюватися в партнерстві зі спеціалізованими органами та професійними спілками. Інформація про відповідне законодавство має бути доступна кількома мовами, щоб охопити ширшу аудиторію та забезпечити обізнаність членів етнічних меншин і мігрантів про свої права.

Можливість навчання слід також пропонувати суддям, прокурорам і правникам, щоб поглибити розуміння європейських антидискримінаційних стандартів і підтримати здійснення професійного, неупередженого й незалежного розгляду скарг персоналом, що має належну кваліфікацію, у рамках справедливого судочинства.

Спеціалізовані та інші органи мають надавати роботодавцям підтримку у питаннях щодо їхніх обов'язків за законом, юридичної відповідальності, позитивних дій та участі в державних закупівлях. Слід уживати заходів на заохочення роботодавців поширювати інформацію про права працівників на рівність і захист від дискримінації та про наявні засоби захисту в разі дискримінації.

Слід також забезпечувати навчання для представників національних, регіональних і місцевих органів державної влади, а також для цивільних службовців із питань рівності й запобігання дискримінації, пов'язане з їхніми конкретними посадовими обов'язками. Визнаючи потужну роль ЗМІ у впливі на громадську думку, ЄКРН рекомендує проходити навчання також журналістам, щоб, серед іншого, протидіяти тим негативним і стереотипним уявленням про ромів та інші вразливі групи, що з'являються в ЗМІ.

Пункт 3 Рекомендації (доступ до правосуддя)

У підпункті (а) пункту 3 Рекомендації передбачено необхідність для Держав-учасниць проаналізувати доступ до судового й (або) адміністративного провадження, пов'язаного зі скаргами на дискримінацію у сфері зайнятості, з метою забезпечити легкий доступ до такого провадження для груп, що підпадають під компетенцію ЄКРН, зокрема проаналізувати строки давності, щоб забезпечити скаржникам доступ до правосуддя.

ЄКРН вважає, що Держави-учасниці мають забезпечувати на практиці можливість представникам таких груп звертатися зі скаргами, а також безкоштовність, доступність та оперативність роботи судових або адміністративних механізмів. Жертвам дискримінації мають бути доступні дешева громадська консультативна служба, в якій працюють радники-фахівці, а також в екстрених випадках – прискорений порядок розгляду справ, який дасть змогу ухвалювати тимчасові рішення. ЄКРН вважає, що, з огляду на складність антидискримінаційного законодавства, брак належного представництва і фінансових ресурсів у скаржників, а також відсутність фінансованої державою юридичної допомоги, терміни подання скарг повинні передбачати для скаржників можливість, перед зверненням зі скаргами до відповідного судового органу, отримувати відповідні консультації у фахівців.

Тягар доведення

У підпункті (b) пункту 3 Рекомендації передбачено необхідність ввести в дію законодавство, що вимагає розподіляти тягар доведення між позивачами та відповідачами-роботодавцями.

Розподіл тягара доведення означає, що спочатку позивач має представити факти, на підставі яких можна припустити, що мала місце пряма чи непряма дискримінація, після чого тягар переходить на відповідача, який має довести, що дискримінації не було. Працедавець зобов'язаний довести, що не діяв протиправно та що будь-яке неоднакове поводження об'єктивно й розумно виправдано причинами, не пов'язаними з переліченими ознаками.

Наприклад, у ситуації, коли власник невеликої виробничої компанії дозволяє працівникам брати щорічну відпустку лише в певні періоди зупинки виробництва в серпні та грудні, працівник-мусульманин, якому було відмовлено у відпустці для здійснення хаджу, вважає, що він зазнав незаконної непрямої дискримінації за ознакою релігії. Працівник повинен навести факти, що свідчать про негативний вплив на працівників-мусульман політики працедавця щодо щорічних відпусток. Після цього на працедавця переходить тягар доведення того, що політика щорічних відпусток має об'єктивне й розумне виправдання, як, наприклад, правомірна виробнича необхідність на його підприємстві. Національний суд покликаний перевірити, чи підтверджуються заявлені факти, а також оцінити достатність свідчень, наведених на підтримку позиції працедавця, що він не порушував принципу недискримінації.

Держави-учасниці мають надати практичні рекомендації та запропонувати навчання для суддів і правників із питань розподілу тягаря доведення.

Порядок надання роз'яснень щодо предмета судового спору

У підпункті (с) пункту 3 Рекомендації передбачено необхідність для Держав-учасниць запровадити процедури, що вимагають від працедавця надавати позивачеві роз'яснення щодо предмета судового спору під час розгляду скарги на можливу або фактичну дискримінацію. За результатами свого покраїнного моніторингу, ЄКРН усвідомлює, що заявники стикаються з труднощами під час збирання необхідних свідчень для обґрунтування скарг на дискримінацію. Вимога до відповідача у скарзі на дискримінацію надавати, до подання скарги, роз'яснення щодо поведження, на яке складено скаргу, дала б змогу зменшити ці труднощі та поліпшити доступ до правосуддя. Така процедура могла б включати повноваження вимагати від відповідача-працедавця відповідей на питання про поведження, яке є предметом скарги, а також право відповідного судового органу вирішувати, що в разі, якщо відповідач навмисно і без обґрунтованих причин не надав відповіді протягом розумного періоду або його відповідь була ухильною чи двозначною, судовий орган може зробити із цього факту будь-які висновки, які він уважатиме за законні й справедливі, зокрема висновок про те, що працедавець учинив протиправну дію.

Наприклад, законодавство деяких Держав-учасниць дає змогу претендентам, які обґрунтовано стверджують, що були дискриміновані під час прийняття на роботу, вимагати, щоби працедавці надали у письмовому вигляді відомості про освіту, досвід роботи та інші чітко визначені параметри кваліфікації особи, призначеної на відповідну посаду. Однак Суд Європейського Союзу у справі, яку передав Німецький федеральний суд із трудових спорів⁴, зробив висновок, що антидискримінаційне законодавство ЄС не надає працівникові, який обґрунтовано заявляє, що він відповідає вимогам, зазначеним в оголошенні про роботу, і заяву якого було відхилено, права отримати доступ до інформації щодо того, найняв чи ні працедавець іншого претендента. Проте Суд зробив висновок, що відмова працедавця розкрити будь-яку таку інформацію може бути однією з підстав, які слід урахувати під час встановлення презумпції перекладання тягаря доведення (про тягар доведення див. вище).

НУО

Підпунктом (е) пункту 3 Рекомендації передбачено, щоб національне законодавство надавало змогу професійним спілкам, асоціаціям та НУО ініціювати розгляд справ із дискримінації у сфері зайнятості, якщо мало місце порушення антидискримінаційного законодавства. Громадським інтересам відповідає б можливість опротестовувати такі порушення навіть тоді, коли немає конкретних потерпілих від протиправної поведінки, як, наприклад, у разі публікації працедавцем оголошення про вакансію, в якому «іммігрантам» радять не звертатися.

У справах, що стосуються сфери зайнятості, жертви дискримінації є вразливими, оскільки трудові відносини характеризуються нерівністю влади. Дослідження показують, що жертви також занепокоєні негативними наслідками подання скарг, вони не знають, який порядок звернення зі скаргами, іноді не обізнані про свої права, або ж їх знеохочує сама процедура розгляду скарг. Безкоштовна юридична допомога та підтримка з боку груп громадянського суспільства можуть мати

⁴ Справа Галини Майстер (С-415-10)

вирішальне значення в забезпеченні «рівності позицій» жертв та працедавців. У деяких Державах-учасниках як профспілки, так і НУО, що діють в інтересах громадськості, мають право ініціювати розгляд справ про дискримінацію у формі «народних скарг», що дає їм змогу зосередитися на інституційній та структурній дискримінації, яка зачіпає права багатьох осіб.

Посередництво й примирення

У підпункті (f) пункту 3 рекомендовано запровадити доступні процедури для врегулювання скарг на дискримінацію у сфері зайнятості через використання альтернативного порядку врегулювання спорів, такого як посередництво, примирення чи арбітраж. Мета полягає в тому, щоб вирішувати спори, не вдаючись до судочинства, що дає змогу уникнути витрат, зволікань і розірвання трудових відносин. До процесу посередництва залучають нейтрального посередника для надання допомоги сторонам трудового спору у досягненні задовільного рішення, з яким будуть згодні обидві сторони. Посередництво може включати особисті зустрічі між сторонами за сприяння посередника. Процес примирення включає незалежного мирового посередника, який працює зі сторонами спору, щоби знайти рішення, прийнятне для обох сторін. Арбітраж передбачає призначення незалежного арбітра, який ухвалює рішення про вирішення спору.

Ситуаційне тестування

У підпункті (g) пункту 3 Державам-учасникам рекомендовано надати можливість компетентним судовим органам розглядати свідчення, отримані під час ситуаційного тестування, відповідно до національної правової системи. Ситуаційне тестування – експериментальний метод, спрямований на встановлення доказів дискримінації на практиці. Це процес створення штучних доказів на підставі аналогічних дій у минулому, причому ці докази ґрунтуються на обставинах, аналогічних тим, з якими зіткнулася реальна жертва. Цей процес передбачає перевірку дій особи, яка, ймовірно, вчинила дискримінацію, через аналіз реагування працедавця на персональні характеристики працівника.

Наприклад, в одній Державі-учасниці, де в дискримінації ромів підозрювалася аптека, ромська жінка відповіла на розміщене аптекою оголошення про вакансію. Їй відповіли, що вакансія вже зайнята. Жінці неромської національності того ж віку, яка з метою тестування мала при собі прихований касетний магнітофон, було запропоновано пройти співбесіду лише через кілька хвилин пізніше, і хоча вона сказала, що не має ані підготовки, ані досвіду, працедавець дав зрозуміти, що її можуть узяти на роботу. Ромська жінка, за підтримки НУО, подала позов до суду. Докази, отримані за результатами тестування, були визнані прийнятними, і вона виграла справу. Суд постановив, що відповідач має вибачитися та відшкодувати позивачеві збитки.

Ситуаційне тестування може виявитися корисним інструментом для подолання заперечень про наявність дискримінації. Докази, отримані за результатами тестування, суд може приймати на підтримку заяви про те, що працедавець припускався дискримінаційної поведінки. Воно також може бути корисним інструментом для спеціалізованих органів, НУО або дослідників для підвищення обізнаності про антидискримінаційні практики або для контролю їхньої якості.

Пункт 4 Рекомендації (набір на роботу)

У пункті 4 Рекомендації розглянуто процедури пошуку та відбору працівників із метою забезпечити, щоб вони гарантували рівні можливості всім претендентам і щоби працедавці, шукаючи та відбираючи працівників, застосовували справедливу та об'єктивну процедуру. Зокрема, підпункт (b) пункту 4 заохочує працедавців забезпечити, щоб у їхніх критеріях пошуку й відбору основну увагу було надано досвіді, кваліфікації та компетенції, необхідним для кожної посади. Компетенція – це здібності, навички, знання або характеристики, необхідні для успішного виконання роботи, і їх часто описують як певну поведінку, наприклад навички спілкування. Мається на меті забезпечити, щоби працедавець об'єктивно використовував обґрунтовані критерії відбору працівників, керуючися здатністю претендента ефективно виконувати необхідні завдання.

У підпункті (c) пункту 4 Державам-учасницям рекомендовано ввести в дію законодавство, яке робить незаконними публікацію чи розпорядження про публікацію оголошень, що мають дискримінаційну мету або наслідки. Для працедавців було б доброю практикою широко публікувати оголошення про вакансії, щоб мати можливість залучати та відбирати персонал із широкого та різноманітного кола здібних осіб. Практика прийняття на роботу осіб із наявної робочої сили або на основі рекомендацій із боку вже прийнятих на роботу працівників, а не через оголошення, може призводити до дискримінації. Наприклад, там, де працівників переважно набирають з однієї етнічної групи, така практика може призвести до тривалого вилучення інших етнічних груп. Оголошення може містити повідомлення або рекламу, призначені для широкої громадськості чи ні, у будь-якому виданні, по радіо, телебаченню чи в кіно, через Інтернет або на виставці. Оголошення не мають містити жодних формулювань, що передбачають можливість прямої чи непрямой дискримінації з боку роботодавця, зокрема слів, що передбачають критерії, за якими члени тих груп, що підпадають під компетенцію ЄКРН, можуть опинитися в невігідному становищі, крім випадків, коли такі критерії об'єктивно виправдані.

Пункт 5 Рекомендації (рівність можливостей)

Пункт 5 містить рекомендацію Державам-учасницям уживати заходів на ліквідацію перешкод для зайнятості, а підпункт (b) пункту 5 закликає їх, зокрема, сприяти розробці програм наставництва та паралельної роботи з досвідченішим працівником.

Наставництво на місці праці – це навчальне партнерство між працівниками для обміну технічною інформацією, інституційними знаннями й інтуїтивними уявленнями стосовно певної професії. Офіційні програми наставництва дають змогу організаціям створювати й зміцнювати ці стосунки, закріплюючи досвідченіших працівників (наставників) за менш досвідченими працівниками, що дозволяє останнім досягти необхідного професійного рівня, водночас допомагаючи особам, пов'язаним відносинами наставництва, виявляти та розвивати власні здібності. Наставництво може бути пристосоване для створення інтегрованої робочої сили.

Наприклад, задля вирішення проблеми недостатнього представництва чорношкірих та інших етнічних меншин на керівних посадах у галузі ЗМІ було створено схему наставництва серед керівництва з метою надати членам цих меншин підтримку, заохочення та орієнтацію, необхідних для обіймання найвищих посад у цій галузі. Учасники взаємодіяли з наставником 12 місяців,

протягом яких вони неодноразово зустрічалися з ним для обговорення минулих та запланованих етапів своєї кар'єри, а також засобів реалізації своїх планів. Ця схема була орієнтована на здібних працівників, і особливої уваги було надано подоланню перешкод досягненні успіхів, зміцненню впевненості, розширенню навичок і пошуку засобів для просування кар'єри учасників, а також освітньому й професійному розвитку.

Паралельна робота з досвідченішим працівником – це процес супроводу й спостереження за людиною під час роботи з метою навчання або формування уявлень про конкретну сферу діяльності. Пропонування особам з особливо вразливих груп брати участь у паралельній роботі або схемах наставництва спрямоване на те, щоби підвищити прагнення та зміцнити знання і впевненість членів цих груп щодо пошуку роботи або можливостей кар'єрного просування, оскільки вони будуть більше знати про те, з чим пов'язана конкретна робота.

Наприклад, паралельна робота з досвідченішим працівником в органах правосуддя дає молодим юристам змогу скласти уявлення про реальний характер роботи судді, дублюючи наявного суддю. Цей досвід дасть їм нагоду краще зрозуміти роль і відповідальність суддів, а також відкриє для тих осіб, які б інакше не розглядали це як варіант кар'єри, потенціал роботи на посадах суддів.

Механізм визнання кваліфікацій

У підпункті (с) пункту 5 Державам-учасницям рекомендовано ввести в дію законодавство, що передбачатиме прозорий національний механізм оцінювання, сертифікації та визнання кваліфікацій. Групи, що підпадають під компетенцію ЄКРН, у сфері зайнятості стикаються з додатковою дискримінацією в питаннях визнання кваліфікацій, отриманих за кордоном. Члени цих груп зазвичай обіймають посади, що не відповідають їхній кваліфікації, і наражаються на перешкоди в кар'єрному просуванні. І хоча зайнятість у низькооплачуваних секторах можна розглядати як початковий етап у досягненні краще оплачуваної роботи, на практиці таке буває рідко. Працедавці виправдовують таке недостатнє працевлаштування тим, що іммігранти недостатньо володіють мовою країни, хоча багато вакансій, в яких відмовляють іммігрантам, не вимагають досконалого знання мови. Через труднощі в пошуках роботи, з якими стикаються члени груп, що підпадають під компетенцію ЄКРН, вони мусять погоджуватися на нижчу заробітну плату. ЄКРН вважає, що недостатнє використання навичок, кваліфікації та досвіду таких працівників є марнуванням здібностей і компетенції. У деяких країнах започатковано проекти надання допомоги мігрантам в оцінюванні їхніх навичок та надання їм консультацій і рекомендацій фахівців щодо визнання їхніх кваліфікацій. Водночас спеціалізовані державні установи можуть обмінюватися інформацією на міжнародному рівні та сприяти запровадженню належних і доречних стандартів еквівалентних кваліфікацій і навичок в умовах інших країн. Наприклад, коло обов'язків Національних інформаційних центрів офіційного визнання свідоцтв про освіту⁵ могло б бути розширене, щоб охоплювати дипломи не тільки в галузі точних наук, а й гуманітарних, зокрема ті, що видані поза межами Європейського Союзу. Ці центри мають належним чином комплектуватися персоналом і фінансуватися.

⁵ Національні інформаційні центри офіційного визнання свідоцтв про освіту та Національні інформаційні центри з академічного визнання та мобільності створені Європейською комісією, Радою Європи та ЮНЕСКО/ЄЦВО з тим, щоб спростити визнання іноземних дипломів, ступенів та інших кваліфікацій.

Взірцева антидискримінаційна практика та стандарти рівності й різноманітності

У підпункті (d) пункту 5 рекомендовано сприяти ухваленню й запровадженню взірцевої антидискримінаційної практики та стандартів рівності й різноманітності у всіх сферах зайнятості.

Запровадження взірцевої практики рівності на місці праці значно знижує ймовірність незаконної дискримінації з боку працедавців і, тим самим, подання судових позовів проти них. Взірцева практика також може допомогти працедавцю краще виконувати свою основну діяльність. Організації виявили, що здійснення позитивних заходів на заохочення рівності та різноманітності надає такі переваги:

- більша задоволеність працівників, що допомагає залучити нових працівників і утримати наявних, знизити витрати на набір та підвищити продуктивність;
- краще розуміння вражень наявних чи потенційних покупців, клієнтів або користувачів послуг;
- усунення дефіциту навичок.

Держави-учасниці можуть сприяти працедавцям у запровадженні рівності в діяльності, пов'язаній із робочою силою, місцями праці, клієнтами і постачальниками, надаючи фінансування для створення на місцях праці спеціальних груп із питань різноманітності, включно із заходами, спрямованими на навчання й підвищення обізнаності з питаннями боротьби проти дискримінації, управління рівністю та різноманітністю, а також наданням пільг працедавцям, що залучають різноманітну й багатокультурну робочу силу.

Пункт 6 Рекомендації (дискримінація у сфері зайнятості)

Пункт 6 містить рекомендацію Державам-учасницям вжити заходів на усунення дискримінації у сфері зайнятості. Расизм і расова дискримінація не обмежуються задвірками суспільства і є багатолічними, особливо расові переслідування на місці праці. З груп, що підпадають під компетенцію ЄКРН, можуть намагатися зробити цапів-відбувайлів за економічні труднощі. Задля повного викорінення расизму таким його виявам, як зневажливі до окремих національностей вирази або словесні образи на місці праці, необхідно покласти край.

Переслідування шкідливо впливає не тільки на жертву, яка може втратити здатність розвиватися або належним чином виконувати свої посадові функції, а й має негативні наслідки для всього трудового середовища. Працедавці мають чітко доводити до всіх працівників через письмові правила або інші відповідні механізми, що переслідування, такі як зневажливі до окремих національностей вирази або словесні чи фізичні образи за переліченими ознаками, заборонено. Крім того, працедавцю слід мати ефективні й чітко сформульовані принципи й процедури розгляду скарг на переслідування, а також навчати менеджерів, як виявляти й дієво реагувати на переслідування.

Пункт 7 Рекомендації (позитивні дії)

Пункт 7 містить рекомендацію Державам-учасницям повною мірою використовувати положення про заходи позитивної дії, які передбачає міжнародне та європейське антидискримінаційне законодавство. Позитивні дії включають тимчасові та пропорційні заходи або стратегії протидії наслідкам дискримінації, що мала місце в минулому, усунення наявної дискримінації та

сприяння рівності можливостей. Підпункт (а) пункту 7 містить рекомендацію Державам-учасницям ухвалити законодавство, яке б дало працедавцям можливість здійснювати конкретні заходи позитивної дії. Позитивні дії можуть мати вирішальне значення у заохоченні представників груп, які підпадають під компетенцію ЄКРН, брати участь у сфері зайнятості або в економічному житті, особливо в тих ділянках, де їхня участь непропорційно низька. Приклади позитивних дій із боку Держав-учасниць включають розробку для вразливих груп програм із розвитку навичок, що підвищують можливість працевлаштування, таких як учнівство та стажування; надання освіти дорослим у районах мешкання цих груп, зокрема професійного навчання та кваліфікації для роботи в секторах, що вимагають кращих навичок; цільові та дослідницькі стипендії у сфері вищої освіти; безкоштовний доступ до вивчення мови й письменності; забезпечення жінкам з уразливих груп рівного доступу до нових технологій або навчальних програм (з наданням догляду за дітьми). Позитивні дії, спрямовані на розширення участі ромів у сфері зайнятості, охоплюють розробку проектів зайнятості, що є вельми практичними та забезпечують гнучке навчання, адаптоване до їхнього способу життя та конкретних потреб. Слід урахувати та офіційно визнавати навички ромів, що можуть набуватися неформально або передаватися з покоління в покоління.

Позитивні дії з боку працедавців включають, наприклад, оголошення або іншу інформаційну роботу на заохочення представників груп, які підпадають під компетенцію ЄКРН, подавати заяв про прийняття на роботу, а також встановлення планових показників набору та моніторинг досягнення цих показників.

Пункт 8 Рекомендації (санкції)

Пункт 8 містить рекомендацію Державам-учасницям забезпечувати, щоб закон передбачав для жертв дискримінації ефективні, пропорційні та стримувальні засоби правового захисту. Водночас важливо давати зрозуміти всім працедавцям і працівникам, що дискримінація є неприпустимою. Ці засоби правового захисту включають повноваження компетентного судового органу надавати рекомендації працедавцям і (або) розпоряджатися про внесення, у встановлений термін, змін до подальшої практики працедавця. Такі рекомендації можуть включати пораду або наказ працедавцеві запровадити принципи рівності, покласти край дискримінаційній практиці або організувати навчання персоналу з питань антидискримінаційного законодавства та взірцевої практики у сфері зайнятості.

Пункт 9 Рекомендації (спеціалізовані органи)

Рекомендація в пункті 9 звертає увагу на посилення повноважень та роль спеціалізованих органів, що їх передбачають Загальнополітичні рекомендації ЄКРН № 2 і № 7. Спеціалізовані органи в різних Державах-учасницях користуються широким діапазоном повноважень у боротьбі проти дискримінації. Це включає повноваження щодо проведення розслідувань у зв'язку зі скаргами на дискримінацію та забезпечення виконання рішень за результатами таких розслідувань. Деякі спеціалізовані органи мають повноваження звертатися в громадських інтересах із позовами до судів або ж ініціювати «народні скарги» для захисту прав груп або окремих осіб, чий права були або могли бути порушені певними діями. Серед інших прикладів – процесуальна правоздатність подавати скарги до відповідного суду або іншого органу правосуддя у зв'язку з дискримінаційними оголошеннями, дискримінаційними колективними трудовими договорами, формами дискримінації, постійними порушеннями законодавства про боротьбу з дискримінацією, а також невиконанням погодженої програми із

забезпечення рівності або недотриманням відповідного встановленого законом обов'язку забезпечення рівності.

У своїй Загальнополітичній рекомендації № 2 ЄКРН визнала, що, «залежно від правових і адміністративних традицій країн, в яких створюються спеціалізовані органи, останні можуть набувати різних форм. Мета і функції, що їх сформульовано у вищезазначених принципах, здійснюються органами, які можуть, наприклад, мати форму національних комітетів з расової рівноправності, омбудсменів у питаннях боротьби проти етнічної дискримінації, центрів (офісів) у боротьбі проти расизму і сприяння рівним можливостям або іншу форму, в тому числі органів з більш широкими повноваженнями в царині прав людини в цілому». Проте останнім часом ЄКРН відчуває стурбованість у зв'язку з непропорційними скороченнями бюджетів національних спеціалізованих органів. На думку ЄКРН, оцінюючи потреби цих органів у фінансуванні, слід пам'ятати про ту важливу роль, яку вони покликані відігравати, зокрема в період економічних труднощів. Отже, слід з особливою увагою ставитися до того, щоб не звести нанівець їхні зусилля та не підважити їхній авторитет через скорочення їхніх витрат на персонал та зниження загального рівня фінансування. Навпаки, головним завданням має бути збереження їхньої ефективності.

Щодо обов'язку органів державної влади щодо забезпечення рівності, ЄКРН рекомендує передбачити в законодавстві дієві механізми реалізації, зокрема можливість використання законного примусу до виконання програм рівності, особливо через національний спеціалізований орган.

Стосовно дискримінації у сфері зайнятості, спеціалізованим органам або іншим аналогічним установам слід мати правові засоби проведення незалежних опитувань, зокрема опитувань громадської думки про сприйняття широкими верствами населення расової дискримінації у сфері зайнятості; ці установи мають забезпечувати необхідний моніторинг ситуації у сфері зайнятості щодо всіх груп, які підпадають під компетенцію ЄКРН. Крім того, ці установи повинні мати змогу проводити розслідування згідно зі своїм мандатом або розслідування за запитом, аби з'ясувати, чи порушуються зобов'язання щодо забезпечення однакового ставлення у сфері зайнятості за такими ознаками, як раса, колір шкіри, мова, релігія, громадянство або національне чи етнічне походження, а також мати змогу ухвалювати відповідні рішення на основі таких розслідувань.

В організації має бути призначено омбудсмена з питань рівності, до якого можна було б звернутися за порадою та підтримкою в разі дискримінації. Ця людина має бути добре підготовлена та розумітися на правах громадян і можливостях отримання захисту.

Роль спеціалізованих органів повинна бути відома працівникам, жертвам расової дискримінації та іншим зацікавленим сторонам через відповідні заходи з підвищення обізнаності. Спеціалізовані органи мають бути в змозі проводити роботу серед населення та забезпечувати незалежну допомогу жертвам расової дискримінації або расових переслідувань, щоб вони могли звертатися зі скаргами до суду, у тому числі надавати юридичні консультації, підтримку в зверненнях до суду та юридичне представництво.

Спеціалізованим органам слід надати повноваження розробляти рекомендації для національних, регіональних і місцевих органів державної влади, виконавчих органів і роботодавців. Вони мають здійснювати моніторинг практики роботи ЗМІ, брати на себе захист інтересів клієнтів разом із національними асоціаціями, професійними спілками, представниками громадянського суспільства, що

борються проти дискримінації у сфері зайнятості, а також у ЗМІ, професійних і наглядових органах, що регламентують діяльність журналістів, та сприяти поширенню взірцевої практики у підготовці журналістів, зокрема щодо висвітлення «расових» питань.

Спеціалізовані органи мають володіти достатніми ресурсами, щоб бути в змозі консультувати й давати рекомендації органам державної влади та працедавцям щодо їхніх правових обов'язків із забезпечення рівності та звертатися з позовами до судів задля примусового виконання цих обов'язків. Ці установи мають налагоджувати діалог із групами, які підпадають під компетенцію ЄКРН, щоб на їхньому досвіді вчитися, яку будувати взаємну довіру та опановувати ефективні методи роботи.

Пункт 10 Рекомендації (загальні положення)

У пункті 10 Рекомендації розглянуто різні заходи на сприяння відсутності дискримінації у сфері зайнятості. Національний трудовий договір може бути зразком трудового договору, який вимагає від працедавців дотримуватися мінімальних правових стандартів у сфері праці й боротьби з дискримінацією та заохочення до рівності й різноманіття у сфері зайнятості. Його можна розробити за погодженням із діловими колами та професійними спілками. Кодекси поведінки дають практичні рекомендації з питань запровадження антидискримінаційних стандартів і сприяння рівності та різноманітності у сфері зайнятості. Після того як їх ухвалють працедавці, вони свідчитимуть про прихильність працедавців до принципу неприпустимості дискримінації. Вони сприяють саморегулюванню та дають змогу залучати різноманітну робочу силу.

Крім систем квот або штрафів, уряди можуть розвивати позитивні стимули задля заохочення роботодавців до широкого розповсюдження недискримінаційного ставлення у сфері зайнятості. Ці стимули можуть бути фінансового характеру, наприклад податкові чи страхові пільги підприємцям із багатокультурною робочою силою або фінансування навчальних програм. Вони також можуть бути нефінансового характеру, наприклад нагороди або грамоти за досягнення.

Уряди можуть також публікувати результати вивчення конкретних прикладів того, як працівники іноземного походження становлять цінність для компаній, що ведуть торгівлю з їхніми країнами. Це дає змогу наголошувати переваги від працевлаштування людей, які знають культуру, мову та мають зв'язки в країнах іноземних торгових партнерів.

