European Commission against Racism and Intolerance
Commission européenne contre le racisme et l'intolérance

CRI(2012)48
Version russe
Russian version

ЕВРОПЕЙСКАЯ КОМИССИЯ ПО БОРЬБЕ С РАСИЗМОМ И НЕТЕРПИМОСТЬЮ

ОБЩЕПОЛИТИЧЕСКАЯ РЕКОМЕНДАЦИЯ ЕКРН № 14

О БОРЬБЕ С РАСИЗМОМ И РАСОВОЙ ДИСКРИМИНАЦИЕЙ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

ПРИНЯТА 22 ИЮНЯ 2012 ГОДА

Страсбург, 25 сентября 2012 года

COUNCIL OF EUROPE CONSEIL DE L'EUROPE

Опубликовано
Европейской комиссией по борьбе с расизмом и нетерпимостью (ЕКРН)
Совет Европы - 2012
Отпечатано в Страсбурге

Европейская комиссия против расизма и нетерпимости (ЕКРН):

Напоминая о том, что в статье 1 Всеобщей декларации прав человека провозглашается, что все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах;

Принимая во внимание Европейскую конвенцию о защите прав человека, и в частности статью 14 Конвенции, в которой содержится положение о недискриминации, касающееся соблюдения прав, изложенных в этой Конвенции и в Протоколе № 12 к ней, который содержит общие положения о запрещении дискриминации;

Учитывая прецедентную практику Европейского суда по правам человека;

Принимая во внимание Европейскую социальную хартию (пересмотренную) и, в частности, ее статьи 1, 19 и E;

Принимая во внимание прецедентную практику Европейского комитета по социальным правам;

Принимая во внимание Рамочную конвенцию о защите национальных меньшинств и, в частности, ее статьи 4 и 15;

Учитывая работу Консультативного комитета Рамочной конвенции о защите национальных меньшинств;

Учитывая Конвенцию о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных и связанные с нею инструменты;

Учитывая Конвенцию ООН о защите прав всех трудящихся мигрантов и членов их семей;

Учитывая Международную конвенцию о ликвидации всех форм расовой дискриминации и, в частности, ее статьи 1 и 5;

Учитывая Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, в частности, его статьи 6, 7 и 8;

Учитывая Конвенцию Международной организации труда о дискриминации (№ 111) и Конвенцию о домашних работниках (№ 189);

Принимая во внимание Хартию Европейского Союза об основных правах;

Принимая во внимание Директиву 2000/43/ЕС Совета Европейского Союза о соблюдении принципа равного обращения между лицами независимо от расового или этнического происхождения и Директиву 2000/78/ЕС Совета Европейского Союза, устанавливающую общие рамки равного обращения в сфере занятости и профессиональной деятельности;

Напоминая о том, что ЕКРН поручена задача бороться с расизмом, расовой дискриминацией, ксенофобией, антисемитизмом и нетерпимостью в Большой Европе в контексте защиты прав человека;

Напоминая об Общеполитической рекомендации ЕКРН № 1 о борьбе с расизмом, ксенофобией, антисемитизмом и нетерпимостью, Общеполитической рекомендации ЕКРН № 2 о специализированных органах по борьбе с расизмом, ксенофобией, антисемитизмом и нетерпимостью на национальном уровне, Общеполитической рекомендации ЕКРН № 7 о национальном законодательстве по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией, а также об Общеполитической рекомендации ЕКРН № 13 о борьбе с антицыганскими настроениями и дискриминацией в отношении рома/цыган;

Подчеркивая, что в своих докладах о странах ЕКРН регулярно

рекомендует государствам-членам принимать эффективные юридические меры, направленные на борьбу с расизмом и расовой дискриминацией в сфере занятости;

Напоминая о Рекомендациях Комитета министров Rec(89) 2 о защите личных данных, используемых для целей занятости, Rec(2001)17 об улучшении экономического положения и положения в сфере занятости рома/цыган и странствующих в Европе, Rec(2004) 2 о доступе неграждан к занятости в государственном секторе и CM/Rec(2008)10 об улучшении доступа мигрантов и лиц иммигрантского происхождения к занятости;

Учитывая так называемые Парижские принципы, касающиеся статуса национальных учреждений, занимающихся поощрением и защитой прав человека, единогласно принятые Генеральной ассамблеей ООН в 1993 году;

Учитывая Конвенцию ООН о статусе беженцев 1951 года и, в частности, ее статью 3;

Учитывая права меньшинств на эффективное участие в экономической жизни, защищаемых Декларацией ООН о правах лиц, принадлежащих к национальным или этническим, религиозным и языковым меньшинствам, в частности, ее статью 2(2) и рекомендации Совета по правам человека ООН и, в частности, A/HRC/16/46 "*Рекомендации третьей сессии Форума по вопросам меньшинств «О меньшинствах и эффективном участии в экономической жизни*" 14 и 15 декабря 2010 года;

Напоминая о том, что борьба с расизмом, расовой дискриминацией, ксенофобией, антисемитизмом и нетерпимостью является неотъемлемой частью защиты и продвижения всеобщих и неделимых прав человека для каждого, без каких-либо различий;

Сознавая наличие множественных форм дискриминации в отношении групп, которыми занимается ЕКРН, в том числе на основании возраста, инвалидности, пола, гендерной идентичности или сексуальной ориентации, а также то, что этнические меньшинства, мигранты, лица в поисках убежища и женщины-беженцы сталкиваются с дополнительными барьерами в отношении доступа к занятости, участия в ней и карьеры;

Сознавая, что только законы недостаточны для того, чтобы искоренить расизм и расовую дискриминацию, но исходя из убеждения, что законы играют важнейшую роль в борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в сфере занятости;

Подчеркивая, что для того, чтобы быть эффективной, деятельность по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в сфере занятости требует достаточных человеческих и финансовых ресурсов;

Подчеркивая важность роли местных и региональных властей в сфере занятости и предоставления услуг членам групп, которыми занимается ЕКРН;

Сознавая, что искоренение расовой дискриминации, достижение равенства в сфере занятости и создание интегрированной рабочей силы требуют от государств-членов сотрудничества с социальными партнерами, в частности, с работодателями, профсоюзами и организациями гражданского общества;

Подчеркивая важность для успешного предпринимательства создания таких условий на рабочих местах, в которых трудящиеся уважались бы и их вклад ценился бы,

независимо от их "расы"[1], цвета кожи, языка, религии, гражданства или национального или этнического происхождения;

Подчеркивая, что искоренение расовой дискриминации и обеспечение равенства доступа к занятости и к продвижению по работе может привести к созданию многообразной рабочей силы, которая представляет собой неограниченный источник талантов для работодателей, и подчеркивая при этом, что инклюзивная рабочая среда, которая способствует многообразию и соблюдает его, дает преимущества для работодателей, трудящихся и всего общества;

Подчеркивая, что содействие недискриминации является корпоративной социальной ответственностью и эффективным инструментом маркетинга для работодателей, и что репутация, отмеченная дискриминацией, могла бы негативно сказываться на доходах компаний;

Подчеркивая, что найм людей со знанием культуры, языка и контактов в странах иностранных торговых партнеров является преимуществом для работодателей;

Сознавая, что знание права на равенство и на защиту от незаконной дискриминации, а также знание о наличии специализированных органов или механизмов подачи жалоб находятся в государствах-членах Совета Европы на низком уровне, и что такое отсутствие информированности является особо характерным для крайне малообеспеченных групп;

Подчеркивая важность обеспечения того, чтобы лица, жалующиеся на дискриминацию, или те люди, которые предоставляют им поддержку в подаче жалоб или же те, кто выступают как свидетели случаев дискриминации, должны быть защищены и иметь право на юридическую защиту от любого негативного обращения, которое может последовать в результате их действий;

[1] Поскольку все люди принадлежат к одному и тому же виду, ЕКРН отвергает теории, основанные на существовании разных рас. Однако в этой Рекомендации ЕКРН использует термин "раса" для того, чтобы те люди, которые в целом и ошибочно рассматриваются как принадлежащие к другой расе, не исключались бы из сферы защиты, предусмотренной на основании данной Рекомендации.

Рекомендует, чтобы правительства государств-членов:

1. Принимали все необходимые меры для искоренения де-юре и де-факто расизма, расовой дискриминации и расовых преследований по таким признакам, как "раса", цвет кожи, язык, религия, гражданство или национальное или этническое происхождение (нижеименуемые: расизм, расовая дискриминация и расовые преследования) в сфере занятости, как в государственном, так и частном секторах, и принимать национальное законодательство и механизмы исполнения, которые обеспечивали бы неукоснительное исполнение прав и полное равенство на практике.

2. Принимали, на основе национального плана комплексную мультидисциплинарную стратегию для содействия равенству и искоренению и предупреждению расизма, расовой дискриминации и расовых преследований в сфере занятости, включая стратегию по улучшению интеграции групп, которыми занимается ЕКРН, и их равного участия в сфере занятости и экономической деятельности.

3. Учитывали положения Директивы о расовом равенстве (2000/43/EC) и Директивы о равенстве в сфере занятости 2000/78/EC, в частности:

   a. требования о распространении информации о законодательстве в области борьбы с дискриминацией и

   b. продвижение диалога с социальными партнерами с целью укрепления равного обращения.

4. Приняли национальный план для всех правительственных учреждений, региональных и местных властей, а также государственных учреждений страны для обеспечения того, чтобы социальные партнеры и организации гражданского общества, выражающие интересы групп, сталкивающихся с неравенством и неблагоприятным положением в том, чтобы они могли бы консультироваться, а также предоставлять экспертизу по наиболее эффективным методам содействия равенству и искоренению расовой дискриминации и расовых преследований в сфере занятости.

5. С целью обеспечения полного равенства на практике, принимали законодательство, предоставляющее возможность осуществления позитивных действий, поощряли и предоставляли четкие рекомендации о мерах по принятию позитивных действий в сфере занятости, предупреждающих или предоставляющих компенсацию уязвимости в связи с перечисленными основаниями.

6. Ратифицировали Протокол № 12 к Европейской конвенции о защите прав человека, Рамочную конвенцию о защите национальных меньшинств, (пересмотренную) Европейскую социальную хартию (с принятием системы коллективных жалоб), Конвенцию ООН о защите прав всех трудящихся мигрантов и членов их семей, а также Конвенцию Международной организации труда о достойном труде домашних работников.

1) ЮРИДИЧЕСКАЯ ЭКСПЕРТИЗА

Необходимо обеспечивать, чтобы национальное законодательство предоставляло подлинную защиту против прямой и косвенной дискриминации в сфере занятости, и чтобы оно осуществлялось на практике, в том числе благодаря поощрению саморегулирования частного сектора, и, соответственно:

a) Обеспечивать, чтобы национальное законодательство в отношении борьбы с дискриминацией в сфере занятости распространялось на всех работодателей, включая государственные органы, физических и юридических лиц, и гарантировало бы равенство во всех областях государственной и частной сферы занятости и профессиональной деятельности.

b) Обеспечивать, чтобы в сферу действия национального антидискриминационного законодательства в области занятости включалось членство и участие в профессиональных организациях и профсоюзах и доступ ко всем преимуществам, обеспечиваемым этими организациями, коллективным трудовым договорам, зарплатам, профессиональной подготовке и ориентации, социальной защите и осуществлению экономической деятельности.

c) Принимать законодательство, направленное против дискриминации по более чем одному признаку, для того чтобы обеспечивать защиту от множественных форм дискриминации.

d) Обеспечивать, чтобы дискриминационные положения, которые включены в индивидуальные или коллективные договоры или соглашения, внутреннее регулирование компаний, а также правила, регулирующие независимые профессии, доступ к кредиту и займам, в организациях трудящихся и работодателей были исправлены или отменены.

e) Основываясь на регулярном мониторинге данных о равенстве, связанных со сферой занятости, обеспечивать необходимые правовые инструменты для проведения обзора соблюдения всех законов, нормативных актов и административных положений на национальном и местном уровне, запрещающих расовую дискриминацию в сфере занятости. Законы, нормы и административные положения, в том числе и препятствия на пути найма трудящихся из групп, которыми занимается ЕКРН, и в отношении которых установлено, что они не соответствуют запрету на дискриминацию, должны быть исправлены или отменены.

Государственные закупки

f) Принимать законодательство, разрешающее органам, заключающим договоры, предусматривать дополнительные возможности установления санкций в процессе проведения государственных закупок в отношении тех участников экономической деятельности, которые нарушили международные обязательства в отношении недискриминации, в том числе стандарты ЕС в области социального и трудового права или международного социального права.

Юридические обязанности органов власти

g) Принимать законодательство, требующее от органов власти, при исполнении ими своих обязанностей, в том числе и в качестве работодателя, содействовать равенству и предупреждать и искоренять расизм, расовую дискриминацию и преследование по вышеперечисленным основаниям.

Юридические обязанности работодателей

h) Принимать законодательство, требующее от всех работодателей содействовать равенству, предупреждать и искоренять расизм, расовую дискриминацию и расовые преследования в сфере занятости.

i) Принимать законодательство, обеспечивающее запрет преследований в сфере занятости, с требованием от всех работодателей обеспечения отсутствия на рабочих местах расовых преследований или нетерпимости.

j) Принимать законодательство, которое возлагало бы на работодателя ответственность за акты незаконной расовой дискриминации или расовых преследований, совершенных в процессе работы. Законодатель несет ответственность, за исключением тех случаев, если он или она могут доказать, что он или она предпринимали такие шаги, которые были разумно практичными, для предупреждения незаконных актов.

k) Укреплять работу существующих служб трудовой инспекции и предоставлять им достаточные ресурсы для эффективного осуществления искоренения и предупреждения расизма, расовой дискриминации и расовых преследований в сфере занятости.

Меры наказания

l) Принимать законодательство, предусматривающее защиту от увольнения или иных ответных действий, в отношении тех трудящихся, которые жалуются на расовую дискриминацию или расовые преследования, и обеспечивать свидетелям или поддерживающим их лицам, в том числе работникам или иным лицам, сообщающим о таких актах или предоставляющим свидетельства, защиту от любого возможного негативного обращения в результате их действий.

2) ЗНАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Принимать шаги по улучшению знания прав в сфере равенства и наличию специализированных органов и механизмов обжалования, включая положения о медиации, примирении и арбитраже, среди групп, которыми занимается ЕКРН, и улучшать знания антидискриминационного законодательства и практики среди судей и адвокатов и, соответствующим образом:

a) Поощрять участие групп гражданского общества, представляющих интересы тех, кто сталкивается с расовым неравенством, в национальной стратегии по искоренению расовой дискриминации.

b) Развивать стратегию в области национального образования и расширения возможностей для укрепления потенциала членов групп, которыми занимается ЕКРН, в противодействии расизму, расовой дискриминации и расовым преследованиям в сфере занятости.

c) Защищать и поддерживать правозащитную деятельность организаций гражданского общества, направленную на искоренение расовой дискриминации и на продвижение равенства.

d) Обеспечивать профессиональную подготовку для судей, прокуроров, адвокатов, а также всех соответствующих государственных служащих в области антидискриминационного законодательства и практики.

e) Обеспечивать подготовку для работодателей в отношении их обязанностей и ответственности на основании антидискриминационного законодательства, в том числе и в области прав трудящихся на то, чтобы с ними обращались с уважением и чтобы они были свободны от расовой дискриминации или расовых преследований в сфере занятости.

3) ДОСТУП К ПРАВОСУДИЮ

Улучшать доступ жертв дискриминации к правосудию и обеспечивать, чтобы им предоставлялись доступные юридические или административные каналы, гарантирующие незамедлительные и эффективные средства правовой защиты, и для этого:

a) Провести обзор доступа к судебным и/или административным процедурам, связанным с жалобами на дискриминацию в сфере занятости, обеспечивая, чтобы эти процедуры были легкодоступны для групп, которыми занимается ЕКРН, в том числе в отношении сроков рассмотрения.

b) Принимать законодательство, требующее распределения бремени доказательств между заявителями и работодателями-ответчиками, и предоставлять практические рекомендации и подготовку для судей и адвокатов по соблюдению этого законодательства.

c) Создавать процедуры, требующие от работодателя предоставить заявителю разъяснение фактов в отношении спора, связанного с жалобой на возможную или действительную дискриминацию.

d) Предусматривать, чтобы законодательство гарантировало бесплатную юридическую помощь[2] в связи с делами о расовой дискриминации и расовых преследованиях в области занятости в компетентном суде, и, когда это необходимо, предоставлять адвоката, назначенного судом, для жертв, которые хотят обратиться в суд как заявители или истцы и которые не имеют для этого необходимых средств. Если необходимо, следует бесплатно предоставлять переводчика.

[2] В соответствии с Общеполитической рекомендацией № 7 и согласно национальным критериям предоставления права на такую помощь.

e) Обеспечивать, чтобы национальное антидискриминационное законодательство позволяло специализированным органам или иным аналогичным учреждениям, профсоюзам, ассоциациям и неправительственным органам, которые могут, в соответствии с критериями, содержащимися в национальном законодательстве, проявлять законный интерес к борьбе с расизмом и расовой дискриминацией, выносить дела о дискриминации в сфере занятости на рассмотрение соответствующего суда. Закон должен позволять таким органам обращаться с такими делами либо от имени жертвы, либо в ее поддержку, при условии, что соответствующая жертва даст свое согласие в письменном виде.

f) Создавать доступные процедуры для урегулирования жалоб на дискриминацию в сфере занятости через процессы альтернативного урегулирования споров, такие как медиация, примирение и арбитраж.

g) Предоставлять возможность компетентным судебным органам рассматривать свидетельства, полученные в результате проверки ситуации, в соответствии с национальной правовой системой.

4) НАЙМ

Принимать меры по искоренению расовой дискриминации из всех процедур найма и отбора, и обеспечивать, чтобы такие процедуры гарантировали равные возможности для всех заявителей, и, соответствующим образом:

a) Обеспечивать, чтобы работодатели проверяли и анализировали свои процедуры найма и отбора с целью искоренения расизма и прямой и косвенной расовой дискриминации, в том числе анализируя свои условия доступа к занятости, критерии отбора, процессы найма, а также отбор при продвижении по службе или при предоставлении доступа к возможностям подготовки и к опыту практической работы.

b) Поощрять работодателей в обеспечении того, чтобы их критерии найма и отбора были сосредоточены на опыте, квалификациях и компетенциях, требующихся для каждой должности.

c) Принимать законодательство, которое ставит вне закона публикацию или приводит к публикации объявлений, которые имеют дискриминирующую цель или последствия.

d) Предоставлять специализированному органу полномочия в проведении мониторинга и принятия мер по предупреждению дискриминирующих объявлений.

5) РАВЕНСТВО ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Принимать меры по ликвидации препятствий в отношении занятости членов групп, которыми занимается ЕКРН, связанных с расизмом и расовой дискриминацией, и работать над созданием интегрированной рабочей силы и, соответственно:

a) Обеспечивать, чтобы лица трудового возраста, которым законом разрешено пребывать в государстве-члене, имели право на получение разрешения на работу в разумные сроки.

b) Содействовать развитию наставничества и программ параллельной помощи для поощрения установления контактов между работодателями и членами групп, которыми занимается ЕКРН.

c) Принимать законодательство по созданию национальных транспарентных механизмов для проведения оценки, сертификации и признания квалификаций, в том числе предварительного обучения и предварительного опыта, независимо от стран, в которых это было получено, и независимо от того, было ли это получено в формальных или неформальных рамках, при этом избегая чрезмерной стоимости переводов или нотариальных расходов.

d) Через кампании и иными средствами содействовать принятию и реализации эффективной антидискриминационной практики и соблюдению стандартов равенства и многообразия во всех сферах занятости, включая создание преимуществ для работодателей, связанных с многообразной и многокультурной рабочей силой.

e) Организовывать языковые курсы для членов групп, которыми занимается ЕКРН, когда возможно бесплатно, и поощрять кампании для содействия их интеграции на рабочем месте.

f) Обеспечивать равный доступ к возможностям самозанятости, таким как доступ к финансовым средствам и кредитам, для тех групп, которыми занимается ЕКРН.

g) Обеспечивать, чтобы все работодатели предоставляли равные возможности продвижения по службе для всех членов групп, которыми занимается ЕКРН, и для этого предоставлять им необходимую подготовку без отрыва от производства и иную профессиональную подготовку.

h) Обеспечивать, чтобы персонал, занимающийся менеджментом и человеческими ресурсами, получал необходимую первичную подготовку и профессиональную поддержку для того, чтобы взаимодействовать с этнически, религиозно и лингвистически разнообразными трудящимися и искоренять и предупреждать расовую дискриминацию и расовые преследования.

6) РАСОВАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ

Принимать меры по искоренению расовой дискриминации на рабочем месте. В частности, осуществлять конкретные шаги по ликвидации расовых преследований в сфере занятости и для этого проводить кампании против расовых преследований в сфере занятости и поощрять работодателей создавать механизмы по предупреждению таких преследований, расизма и нетерпимости на рабочем месте, в том числе в том, чтобы принимать и осуществлять политику, противодействующую преследованиям, и назначать соответствующих сотрудников и создавать процедуры, в том числе медиацию, для внимательного и быстрого рассмотрения жалоб на преследования.

7) ПОЗИТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ

В полной мере использовать положения о мерах по позитивным действиям, предусмотренным в международном и европейском антидискриминационном праве, и для этого:

a) Поощрять такой рынок труда, который должным образом отражает многообразие населения, и принимать все необходимые шаги по преодолению препятствий на пути к доступу к занятости, с которыми сталкиваются группы, которыми занимается ЕКРН, например, благодаря инвестированию в программы, позволяющие укрепить навыки для получения рабочего места для членов таких групп.

b) Принимать законодательство, позволяющее работодателям принимать временные специальные меры, направленные либо на снижение последствий, либо на возмещение в связи с неблагоприятными условиями, с которыми сталкивались лица в силу вышеуказанных причин, или для того, чтобы содействовать их полному участию в сфере занятости. Эти меры не следует продлевать, если поставленные задачи были уже достигнуты.

c) Предоставлять четкие рекомендации, включая практические примеры, в отношении возможностей работодателей принимать конкретные позитивные меры в сфере занятости.

8) САНКЦИИ

Обеспечивать, чтобы в законе жертвам дискриминации предоставлялись эффективные средства правовой защиты, и чтобы санкции за незаконную расовую дискриминацию и расовые преследования в сфере занятости и при найме были эффективными, соразмерными и действенными, и, соответствующим образом:

a) Анализировать санкции, имеющиеся у соответствующих судов и иных судебных органов, для обеспечения того, чтобы у них были полномочия, помимо прочего:

   i. делать заявления о правах истца и работодателя;
   ii. давать указания работодателю о выплате компенсации за материальный и моральный ущерб, нанесенный истцу;
   iii. последовательно наказывать работодателей-нарушителей путем наложения дополнительных штрафов;
   iv. в случае целесообразности отдавать указания о восстановлении незаконно уволенного истца на рабочем месте у работодателя;
   v. предоставлять работодателям рекомендации и/или давать указания об изменении с указанием конкретных сроков, в будущей практике работодателя и наказывать тех работодателей, которые не выполняют такое решение.

b) Предоставлять государственным органам полномочия приостанавливать лицензии и разрешения, делать заявления о несоблюдении антидискриминационного законодательства и исключать работодателей из тендеров на государственные заказы.

9) УКРЕПЛЯТЬ ПОЛНОМОЧИЯ И РОЛЬ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ ОРГАНОВ

Обеспечивать, чтобы специализированные органы и другие национальные учреждения, которые борются с расизмом и расовой дискриминацией, имели соответствующие организационные структуры, механизмы отчетности, руководство и адекватные ресурсы, для того чтобы быть независимыми и эффективно осуществлять свои функции, и использовать свои ресурсы стратегически, в соответствии со стандартами, содержащимися в Общеполитических рекомендациях ЕКРН № 2 и № 7; для этого: проанализировать полномочия этих учреждений, для того чтобы они могли работать более эффективно в области занятости с целью борьбы с расовой дискриминацией и расовыми преследованиями и содействовать равенству возможностей, в том числе предоставляя полномочия органам обращаться с делами в суды и участвовать в разбирательстве в качестве экспертов.

10) ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Обеспечивать, чтобы национальная стратегия по содействию равенству и искоренению и предупреждению расизма, расовой дискриминации и расовых преследований в сфере занятости осуществлялась на всех уровнях государственного управления и опиралась на данные о равенстве и достаточные выделяемые ресурсы, и соответственно:

Сбор данных

a) Осуществлять эффективный мониторинг и подотчетность национальной антидискриминационной стратегии путем разработки индикаторов и принятия стандартов, сбора и мониторинга данных о равенстве, создания критериев по измерению и оценке влияния принимаемых мер и, соответственно:

   i. вкладывать средства и создавать инициативы для сбора и анализа данных о равенстве в сфере занятости в соответствии с правилами защиты данных и при соблюдении принципов конфиденциальности, информированного согласия и добровольной самоидентификации людей как членов отдельной группы и при консультациях с соответствующими группами;
   ii. требовать от публичных органов власти проводить мониторинг состава их рабочей силы и предоставлять отчеты по запросу со стороны специализированного органа;
   iii. предоставлять специализированному органу возможность публиковать на регулярной основе дезагрегированные данные о занятости, которые отвечают установленным стандартам и дезагрегированы, помимо прочего, по критерию "расы", цвета кожи, языка, религии, гражданства или национального или этнического происхождения.

Национальный договор в сфере занятости

b) Развивать и содействовать принятию всеми работодателями национальной модели трудового договора, которая требовала бы от работодателей соблюдать минимальные правовые стандарты трудового права и антидискриминации и поощряла бы равенство и многообразие в сфере занятости.

Кодексы поведения и планы в области равенства

c) Разрабатывать и продвигать кодексы поведения на основе эффективной практики в сфере занятости и планы в области равенства для создания многообразной трудовой среды, которая поощряет уважение ко всем. Это будет поддерживать работодателей в продвижении равенства и искоренении и предупреждении расовой дискриминации и расовых преследований на рабочем месте, в том числе, помимо прочего, при найме и отборе, в доступе к возможностям подготовки и продвижении по службе, а также при завершении трудовой деятельности.

d) Давать возможность специализированным органам осуществлять мониторинг соблюдения таких кодексов и планов и предоставлять практическую поддержку работодателям через обеспечение подготовки и на основании материалов, практических рекомендаций по вопросам равенства, таких как государственные закупки, позитивные действия и найм, а также благодаря поощрению работодателей создавать равные возможности и осуществлять политику, направленную на борьбу с преследованиями.

Стимулы

e) Развивать стимулы для поощрения работодателей в том, чтобы использовать эффективную практику в сфере занятости, например, путем вручения официальных премий за заслуги, сокращения налогов для предпринимателей с многокультурной рабочей силой или для тех, кто принимает согласованные позитивные меры, такие как найм членов групп, которыми занимается ЕКРН.

.

ПОЯСНИТЕЛЬНЫЙ МЕМОРАНДУМ

Введение

Данная Общеполитическая рекомендация (нижеименуемая: Рекомендация) посвящена борьбе с расизмом, расовой дискриминацией и расовым преследованием в области занятости. Она направлена на то, чтобы развить и укрепить Общеполитическую рекомендацию ЕКРН № 7, в которой излагаются те аспекты, которые необходимо включить для обеспечения того, чтобы национальное законодательство по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией было как можно более полным. В частности, данная Рекомендация направлена на обеспечение того, чтобы в странах принималось соответствующее законодательство по борьбе с расовой дискриминацией и продвижением равенства в сфере занятости. ЕКРН полагает, что как соответствующее законодательство, так и активное продвижение равенства являются важнейшими факторами для того, чтобы группы, которыми занимается ЕКРН, могли преодолеть препятствия в сфере занятости и достичь полного участия на рынке труда. В ней признается важная роль государственных органов, работодателей и социальных партнеров в партнерстве с национальными властями в достижении этой цели благодаря, помимо прочего, программам по интеграции, эффективной практике и позитивным действиям.

Притом что в сфере занятости отмечаются позитивные результаты принятия законодательства, ставящего вне закона дискриминацию, в рамках работы ЕКРН по мониторингу стран наблюдаются препятствия на пути соблюдения такого законодательства и в отношении его эффективности в большинстве государств-членов Совета Европы. Напоминая о том, что неисполнение соответствующего уже имеющегося законодательства подрывает действия против расизма и нетерпимости в целом, данная Рекомендация также содержит основные принципы обеспечения того, чтобы средства правовой защиты были доступными и использовались на практике.

ЕКРН также отмечает, что расизм и расовая дискриминация в сфере занятости проявляются в самых разных формах, в том числе в виде преследований, виктимизации, дискриминации по ассоциации, распространяемой дискриминации, множественной дискриминации, указаний о дискриминации, поощрения и разжигания дискриминации, а также в виде сегрегации. Исходя из этого, данная Рекомендация подчеркивает важность обеспечения равных возможностей в сфере занятости для всех на практике, независимо от той конкретной формы, в которой проявляются расизм и расовая дискриминация.

Рекомендация охватывает следующие этапы занятости: условия доступа к занятости, самозанятость и профессиональная деятельность, в том числе критерии отбора, а также условия найма и продвижения по службе, независимо от сферы деятельности, и на всех уровнях профессиональных взаимоотношений; профессиональная ориентация и подготовка; условия занятости, включая оплату труда; членство в профсоюзах и получение льгот в результате коллективных трудовых договоров; условия труда; развитие карьеры и повышение по службе, а также завершение трудовых отношений.

Рекомендация обращена к правительствам всех государств-членов Совета Европы, которые несут ответственность за создание эффективных правовых и политических рамок для борьбы с расизмом, расовой дискриминацией и расовым преследованием в обществе в целом и в сфере занятости, в частности. Именно они обязаны обеспечивать, чтобы все соответствующие участники в этой сфере,

в том числе государственные власти и органы (в том числе специализированные органы, которым поручено бороться с расизмом, ксенофобией, антисемитизмом и нетерпимостью на национальном уровне), социальные партнеры (в том числе профсоюзы и ассоциации работодателей), НПО и государственные и частные работодатели осуществляли эффективные действия против расизма, расовой дискриминации и расовых преследований в сфере занятости.

В соответствии с полномочиями ЕКРН данная Рекомендация сосредоточена на случаях проявления расизма и расовой дискриминации на основании "расы", цвета кожи, языка, религии, гражданства или национального или этнического происхождения (далее - перечисленные основания). При этом ЕКРН сознает, что дискриминация, а также преследования в сфере занятости существуют и по другим признакам, таким как возраст, инвалидность, пол, гендерная идентичность или сексуальная ориентация. Необходимо привлечь внимание к тому, что многие рекомендации, содержащиеся в данном тексте, могут применяться с учетом конкретных условий и к этим другим основаниям.

Определения

"Расизм и расовая дискриминация"

В своей Общеполитической рекомендации № 7 о национальном законодательстве по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией ЕКРН дает следующее определение расизму и расовой дискриминации:

a) "расизм" означает убежденность в том, что такие основания, как раса, цвет кожи, язык, религия, гражданство и национальное или этническое происхождение оправдывают неуважение к лицу или к группе лиц или чувство превосходства у лица или у группы лиц.

b) "прямая расовая дискриминация" означает любое неодинаковое обращение по таким основаниям, как раса, цвет кожи, язык, религия, гражданство и национальное или этническое происхождение, не имеющее объективного и разумного оправдания. Неодинаковое обращение лишено объективного и разумного оправдания, если оно не преследует легитимную цель или если отсутствует разумная соразмерность между используемыми средствами и поставленной целью.

c) "косвенная расовая дискриминация" имеет место тогда, когда совершенно нейтральный фактор, например, норма, критерий или порядок, не может быть легко соблюден лицами, принадлежащими к группе, определяемой признаками расы, цвета кожи, языка, религии, гражданства и национального или этнического происхождения, или когда этот фактор ставит данную категорию лиц в невыгодное положение, кроме случаев, когда он имеет объективное и разумное оправдание. Последнее возможно, если он преследует легитимную цель и если существует разумная соразмерность между используемыми средствами и поставленной целью.

"Группы, которыми занимается ЕКРН"

В своей работе по мониторингу стран, а также по общим темам ЕКРН рассматривает положение многочисленных групп, которые особо уязвимы для актов расизма, ксенофобии, антисемитизма и нетерпимости. В Общеполитической рекомендации № 4 о национальных исследованиях по вопросу восприятия проблем расизма и дискриминации их потенциальными жертвами отмечается, что определение таких категорий "*будет зависеть соответствующим образом от обстоятельств в стране и может включать,*

например, группы иммигрантов, национальных меньшинств и/или иные уязвимые группы". В ежегодных докладах ЕКРН к категории "уязвимых групп" относятся рома/цыгане[3], мигранты, мусульмане, беженцы и лица в поиске убежища, члены чернокожих и еврейских сообществ, а также другие религиозные меньшинства.

Пункт 1 Рекомендации (юридическая экспертиза)

В пункте 1(a) Рекомендации подчеркивается, что запрет расовой дискриминации в сфере занятости применяется ко всем работодателям, независимо от размера компании, как в государственном, так и в частном секторе. В своей работе по мониторингу стран ЕКРН отмечает, что некоторые национальные антидискриминационные законы не уточняют, что работодатели, являющиеся физическими или юридическими лицами, несут ответственность за акты незаконной дискриминации. В Рекомендации подчеркивается, что запрет на дискриминацию распространяется на работодателей, которые являются либо физическими, либо юридическими лицами.

Гарантия равенства и защита от расизма, расовой дискриминации и расовых преследований в пункте 1(a) призвана применяться ко всем трудящимся, при этом это должно определяться национальным законодательством. Исходя из своего мониторинга стран, ЕКРН сознает, что национальное антидискриминационное законодательство в некоторых государствах-членах не предусматривает адекватной защиты от дискриминации или преследований для трудящихся, таких как работников по договору, сезонных работников, работников, занимающихся посредничеством, сельскохозяйственных работников, моряков, военнослужащих и другие категории внештатного персонала. Помимо этого, трудящиеся в некоторых секторах не пользуются защитой закона, например, помощники по хозяйству, работающие в частных домах. Во многих странах домашние работники не имеют защиты со стороны национального трудового законодательства и, в результате этого, они особо уязвимы в отношении расовой дискриминации и расовых преследований в контексте условий занятости и труда.

В пункте (b) государствам-членам рекомендуется обеспечивать, чтобы сфера действия национального антидискриминационного законодательства в сфере занятости предусматривала широкое применение. Осуществление экономической деятельности включает, помимо прочего, выдачу разрешений на торговлю, например торговлю на улице.

Множественная дискриминация

В пункте 1(c) содержится рекомендация государствам-членам обеспечивать юридическую защиту от множественных форм дискриминации. Некоторые люди находятся в неблагоприятном положении, поскольку подвергаются дискриминации по ряду перечисленных причин. Например, члены этнического меньшинства могут подвергаться дискриминации не только из-за своего расового или этнического происхождения, но и потому, что они являются женщинам или инвалидами, или же ЛГБТ, или же пожилыми людьми, а также в силу сочетания этих факторов. "Множественная дискриминация" относится к дискриминации, с которой сталкиваются по двум или более вышеперечисленным причинам,

[3] В своей Общеполитической рекомендации № 13 о борьбе с антицыганскими настроениями и дискриминацией в отношении рома/цыган ЕКРН заявляет, что термин "рома" включает не только рома/цыган, но также и синти, кали, ашкали, "египтян", манушей и родственные группы населения в Европе, наряду со странствующими, для того чтобы отразить большое многообразие соответствующих групп. Термин "рома/цыгане", используемый в данной Рекомендации, также подпадает под это определение.

например, по признаку религии и пола, с чем сталкиваются женщины-мусульманки.

"Пересекающаяся дискриминация", которая является другой концепцией и была признана лишь недавно, по крайней мере на международных форумах, относится к ситуации, когда ряд причин взаимодействуют друг с другом одновременно таким образом, что они становятся неразделимыми и их сочетание создает новую основу для дискриминации. Например, работодатель продвигает по должности и чернокожих мужчин, и белых женщин, но никогда не продвигает чернокожих женщин. Этот работодатель не осуществляет дискриминацию по признаку "расы" или пола, но может делать это на основании сочетании "расы" и пола. Концепция множественной или пересекающейся дискриминации редко рассматривается в национальном законодательстве в сфере дискриминации, которое скорее сосредотачивается на одном признаке дискриминации в каждом данном случае.

Данные о равенстве

В пункте 1(e) государствам-членам рекомендуется, основываясь на данных о равенстве, предоставлять необходимые юридические инструменты для анализа соблюдения всех законов, норм и административных положений, а также политики по запрещению дискриминации. ЕКРН отмечала, что соответствующие данные, разбитые по разным категориям, таким как "раса", цвет кожи, язык, религия, гражданство или национальное или этническое происхождение, могут предоставить важную исходную информацию о положении уязвимых групп для информированного использования в социальной политике, направленной на обеспечение равенства в сфере занятости, а также для оценки такой политики для того, чтобы осуществлять любые необходимые изменения и корректировки.

Сбор таких данных должен проводиться систематически и в соответствии с принципами конфиденциальности, информированного согласия и добровольной самоидентификации людей как членов конкретной группы и при полном соблюдении принципа защиты данных, содержащихся в Конвенции Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных, в которой содержатся принципы, регулирующие обработку личных данных, и учитываются рекомендации, принятые Комитетом министров, уточняющие руководящие принципы применения Конвенции к конкретным секторам или обстоятельствам.

Государственные закупки

Рекомендация в пункте 1(f) ставит целью обеспечить, чтобы государственные закупки проводились согласно соответствующим положениям ВТО или стандартам ЕС, требующим, чтобы все соображения государственных закупок, в том числе и социальные факторы, увязывались с предметом договора. Помимо применения санкций, от государственных органов может потребоваться проводить мониторинг и содействовать реализации этих положений договоров. От подрядчиков может также требоваться предоставлять органу-заказчику качественный план, в котором должно быть определено, как подрядчик содействует равенству и недискриминации в сфере занятости и в предоставлении своих услуг. К процессу оценки и анализа этих планов в сфере равенства могут привлекаться органы, занимающиеся вопросами конкуренции, или национальные специализированные органы. Государственные органы могут также принимать критерии исключения, позволяющие им учитывать предыдущие результаты подрядчика в области недискриминации, например, итоговое постановление по правонарушениям, связанным с дискриминацией, или с равным обращением с трудящимися.

Юридические обязанности государственных органов

В пункте 1(g) рекомендуется, чтобы закон требовал от государственных органов при исполнении ими своих обязанностей, в том числе и своих функций как работодателя, содействовать равенству и предупреждать и искоренять расизм, расовую дискриминацию и расовые преследования. Данная Рекомендация направлена на то, чтобы возложить на государственные органы обязанность активно содействовать равенству в сфере занятости, а не просто избегать дискриминации.

ЕКРН признает, что государственные органы, в том числе местные и региональные органы, во многих государствах-членах действуют как крупные работодатели и как таковые должны искоренять дискриминацию и содействовать равенству в своей практике в области занятости. Они также должны играть важную роль в обеспечении модели эффективной практики занятости в государственном и частном секторах.

Обязанность государственных органов продвигать равенство требует от них создавать и реализовывать "программы в области равенства", разрабатываемые при содействии специализированного органа. Такие программы в области равенства должны включать функции государственных органов как работодателя и требовать проведения оценки результатов всей политики и решений государственных органов в области занятости, направленных на продвижение равенства и искоренение расизма, расовой дискриминации и расовых преследований. Понимание потенциального воздействия политики и принятие решений в сфере занятости в отношении различных групп в обществе поможет государственным органам принимать информированные решения и искоренять любую дискриминацию по перечисленным признакам.

Проведение оценки воздействия политики или принятия решений в области занятости на вопросы равенства может потребовать проведения оценки или анализа надлежащих данных о равенстве, собираемых с помощью многообразных средств, в том числе и проведение консультаций с затрагиваемыми группами. Результаты такой оценки должны учитываться и помогать совершенствовать процессы принятия решений государственными органами.

Например, когда государственный орган подозревает, что доля этнических, религиозных или лингвистических меньшинств среди его работников находится на низком уровне, по сравнению с этническими, религиозными или культурными характеристиками того общества, в котором он действует, ему необходимо провести оценку своими сотрудниками, благодаря сбору данных о равенстве в отношении "расы", цвета кожи, языка, религии, гражданства и национального и этнического происхождения его действующих работников. На основе этой информации орган мог бы выявить ряд пробелов, таких как недопредставленность уязвимых групп в его рабочей силе в целом или же недопредставленность на определенных постах или уровнях руководителей в самом органе. Затем он должен провести анализ своей политики и практики в сфере занятости и определить цели, с указанием конкретных сроков, для преодоления выявленных пробелов, создавая системы мониторинга и оценки данных о равенстве в конкретных областях, таких как уровень принятых на работу заявителей, использование возможностей подготовки, рассмотрение заявлений о продвижении по службе и уровне успеха, заявления и жалобы, увольнения, избыток рабочей силы, уход на пенсию и продолжительность службы или время, проведенное на постах с разным уровнем оплаты. Наконец, орган

должен в течение определенного периода времени проводить мониторинг и оценку своего продвижения вперед по достижению задач обеспечения равенства.

Юридические обязанности работодателей

В пункте 1(h) рекомендуется, чтобы законодательство требовало от работодателей содействовать равенству, предупреждать и искоренять расизм, расовую дискриминацию и расовые преследования в сфере занятости. Работодатель может осуществлять эту обязанность путем выполнения плана действий в области равенства, в котором устанавливается график, в рамках которого, помимо прочего, предусматриваются разработка и обзор политики и процедур в сфере равенства и противодействия преследованиям, анализ найма, процедур отбора и увольнения, развитие соответствующих мер в области позитивных действий и разработка и реализация программы подготовки в области равных возможностей и преследований для всех сотрудников. Планы действий в области равенства должны предусматривать цели для достижения этих задач и для мониторинга и оценки проделанного прогресса.

Содействие равенству и предупреждению и искоренению расовой дискриминации в сфере занятости может включать действия по преодолению или сведению к минимуму неблагоприятного положения, в котором находятся группы, которыми занимается ЕКРН. Это может включать выявление и устранение барьеров, которые мешают лицам из групп, сталкивающихся с неравенством, получить доступ к рабочим местам, например, когда критерии отбора на работу включают знание языка страны, что не является необходимым для эффективной работы именно на данном месте и что является препятствием для трудящихся-мигрантов или религиозных или этнических меньшинств. Другие примеры включают принятие мер, в разумные сроки, по удовлетворению конкретных потребностей религиозных меньшинств, таких как предоставление сотрудникам помещения для молитвы или же, если работодатель обеспечивает напитки или питание для сотрудников, соблюдение требований определенной диеты. Принятие мер по соблюдению отдельных потребностей лингвистических меньшинств может включать предоставление или перевод главных документов работодателя на соответствующие языки меньшинств. Другие шаги могут включать обеспечение того, чтобы правило ношения одежды на рабочем месте не дискриминировало бы косвенно уязвимые группы и чтобы любые ограничения на одежду, в том числе и прически, были обоснованы.

Преследования

В пункте 1(i) Рекомендации на работодателя возлагается ответственность за обеспечение того, чтобы рабочие места были свободны от расовых преследований. Преследования являются одной из основных форм дискриминации и их трудно доказать. Расовые преследования имеют место тогда, когда отмечается нежелательное поведение, связанное с перечисленными признаками, с целью или имеющее последствия нанесения ущерба достоинству лица, или создание запугивающей, враждебной, унижающей достоинство, оскорбительной или устрашающей атмосферы. Например, если работодатель надсмехается над религиозной практикой и верованиями своих работников и унизительно высказывается об их вере, то такие высказывания могут составлять преследование по признаку религии.

Преследования могут осуществляться со стороны работодателя, его или ее работников, агентов, клиентов, пользователей услуг или посетителей. Преследования со стороны клиентов, пользователей услуг или посетителей часто имеют место на многих рабочих местах, где оказывают услуги гражданам;

например, медицинские сотрудники особо уязвимы в отношении преследований, когда они предоставляют услуги срочной медицинской помощи или иной медицинской помощи. Закон должен обеспечивать, чтобы все трудящиеся были защищены от незаконного преследования, независимо от того, исходит ли оно от работодателя, его или ее работников, агентов или граждан, которые являются клиентами, пользователями услуг или посетителями.

Субсидиарная ответственность

В пункте 1(j) Рекомендации предусматривается, что будет приниматься законодательство, которое призвано устанавливать ответственность работодателей за незаконную расовую дискриминацию или расовые преследования, имеющие место в рамках трудовой деятельности. Работодатель будет нести юридическую ответственность, за исключением тех случаев, когда он или она могут доказать, что он или она предприняли такие шаги, какие были разумно осуществимы для предупреждения незаконных актов.

Цель субсидиарной ответственности состоит в том, чтобы возложить на работодателей, не принимающих необходимые меры, юридическую ответственность за акты незаконной расовой дискриминации или расовых преследований, осуществляемые работниками, агентами, клиентами, пользователями услуг или заказчиками.

Например, если владелец магазина уходит в отпуск и сотрудник, который остается ответственным за магазин, незаконным образом преследует коллегу, например шутками или оскорблениями расового характера, то владелец магазина будет юридически ответственен за действия своего работника.

Работодатели, которые используют кадровые агентства или аналогичные службы, несут ответственность за действия других лиц, поэтому они должны обеспечивать, чтобы эти службы действовали соответствующим образом и согласно принципам равенства и политики многообразия. Исходя из этого, субсидиарная ответственность работодателей должна применяться и к агентам за их незаконные действия в виде расовой дискриминации или расового преследования в отношении работников агентства, работающих на работодателя.

При этом работодатель не будет нести юридической ответственности, если он или она могут продемонстрировать, что они приняли все разумные меры для предупреждения незаконных актов расовой дискриминации или расовых преследований. Разумные меры требуют от работодателя знать то, что делают работники, агенты, клиенты, пользователи услуг или заказчики, и принимать активные меры для выполнения обязанностей работодателя в сфере равенства, например, в том что касается наличия и реализации политики в сфере равенства или предоставления подготовки в сфере равенства для работников.

Службы трудовой инспекции

В пункте 1(k) Рекомендации предусматривается необходимость укрепления и предоставления достаточных ресурсов в отношении деятельности существующих служб трудовой инспекции, для того чтобы они могли эффективным образом устранять и предупреждать расизм, расовую дискриминацию и расовые преследования в сфере занятости. Благодаря регулярному посещению рабочих мест, трудовые инспекторы могут осуществлять мониторинг и содействовать юридическому соблюдению законодательства в области трудовых прав. Они могут предоставлять беспристрастную информацию по широкому кругу

законодательства в области трудовых прав работникам, работодателям и широкой общественности благодаря информационно-просветительским программам. Они могут осуществлять мониторинг прав в сфере занятости в отношении всех работников и стремиться предоставлять средства правовой защиты. В Рекомендации также предусматривается, что государства-члены, когда это необходимо, призваны анализировать и укреплять существующие службы трудовой инспекции, придавая большее значение их службам по исполнению решений и по предоставлению консультаций. Эти полномочия играют важнейшую роль, если работники не раскрывают дискриминационную практику в силу опасений потерять свои рабочие места. Эффективные службы трудовой инспекции могут ограничить необходимость для жертв обращаться с заявлениями в суд или даже давать свидетельства.

Ответные меры

В пункте 1(l) рекомендуется, чтобы законодательство содержало положения о защите от увольнения или иных мер мести в отношении тех работников, которые жалуются на расовую дискриминацию или расовые преследования. Защита от виктимизации, как следствие жалобы или выступления в качестве свидетеля или иным образом оказание поддержки лицу, которое столкнулось с дискриминацией, имеет важнейшее значение для искоренения дискриминации на рабочих местах.

Пункт 2 Рекомендации (Знание законодательства)

В пункте 2 содержится рекомендация государствам-членам принимать меры по совершенствованию знания прав в сфере равенства и наличия специализированных органов и механизмов подачи жалоб среди тех групп, которыми занимается ЕКРН. В ходе мониторинга ЕКРН стран часто выявлялось отсутствие осознания среди уязвимых групп того, как подавать жалобу на дискриминацию, а также незнание источников помощи для того, чтобы добиться исправления ситуации, притом что такое отсутствие информированности мешает подаче жалоб на дискриминацию и препятствует эффективности юридической защиты. Эта позиция поддерживается исследованиями других международных организаций, свидетельствующими о том, что лица, принадлежащие к этническому меньшинству или иммигрантскому происхождению, часто либо не знают об антидискриминационном законодательстве, либо не уверены в его существовании, в том числе в сфере занятости, и это же касается организаций, которые могли бы оказать поддержку жертвам дискриминации – независимо от того, являются ли они правительственными или независимыми учреждениями, такими как специализированный орган или неправительственная организация.

Для преодоления препятствий в доступе к правосудию ЕКРН часто рекомендовала, чтобы национальные власти проводили соответствующие целевые информационные и просветительские кампании в частном и государственном секторах для того, чтобы распространять знания о соответствующем антидискриминационном законодательстве и существующих средствах правовой защиты, особенно среди наиболее уязвимых групп, а также совершенствовать соблюдение этих положений. Это может включать проведение национальных и местных информационных кампаний и других просветительских мероприятий, посвященных соответствующим положениям национального антидискриминационного законодательства, среди трудящихся, особенно среди тех групп, которыми занимается ЕКРН, а также среди работодателей, кадровых агентств, национальных и децентрализованных государственных органов. Для преодоления отсутствия знания своих права на защиту, подготовка должна охватывать и уязвимые группы, в том числе мигрантов и иных трудящихся, и проводиться в партнерстве со специализированными органами и профсоюзами.

Информация о соответствующем законодательстве должна быть доступна на многих языках для того, чтобы охватить как можно более широкую аудиторию и для обеспечения того, чтобы о своих правах знали также группы этнических меньшинств и мигранты.

Судьям, прокурорам и адвокатам необходимо предоставлять подготовку для углубленного понимания европейских антидискриминационных стандартов и для развития профессионального, беспристрастного и независимого рассмотрения жалоб в соответствии со справедливыми процедурами и должным образом квалифицированным персоналом.

Специализированные и иные органы должны предоставлять работодателям поддержку в отношении их нормативных обязанностей, юридической ответственности, позитивных действий и участия в госзаказах. Следует принимать меры по поощрению работодателей в том, чтобы распространять информацию о правах трудящихся на равенство и защиту от дискриминации и об имеющихся средствах правовой защиты в случае дискриминации.

Следует также предоставлять подготовку национальным, региональным и местным должностным лицам, а также государственным служащим в отношении равенства и недискриминации, связанную с их конкретными должностными обязанностями. Признавая важную роль СМИ в том, чтобы влиять на общественное мнение, ЕКРН рекомендует, чтобы и журналисты проходили подготовку для того, чтобы, помимо прочего, противодействовать негативным и стереотипным мнениям о цыганах и других уязвимых группах, публикуемым в СМИ.

Пункт 3 Рекомендации (Доступ к правосудию)

В пункте 3(a) предусматривается, чтобы государства-члены анализировали доступ к судебными и/или административным процедурам, связанным с жалобами на дискриминацию в сфере занятости, с целью обеспечения того, чтобы эти процедуры были доступны для групп, которыми занимается ЕКРН, в том числе и в отношении сроков рассмотрения, с целью обеспечения того, чтобы заявители имели доступ к правосудию.

ЕКРН считает, что государства-члены должны обеспечивать, чтобы на практике члены таких групп имели возможность обращаться с жалобами и чтобы судебные или административные механизмы были бесплатными, доступными и быстрыми. Для жертв дискриминации должна существовать дешевая государственная служба консультаций, со специалистами-советниками, а также, в срочных случаях, ускоренные процедуры, благодаря которым можно принимать промежуточные решения для жертв дискриминации. ЕКРН полагает, что учитывая сложность антидискриминационного законодательства, отсутствие должного представительства и финансовых ресурсов у заявителей и отсутствие финансируемой государством юридической помощи, сроки подачи жалоб должны позволять заявителям получать соответствующие консультации специалиста, до того, как они направят жалобы в соответствующий трибунал.

Бремя доказательств

В пункте 3(b) Рекомендации предусматривается принятие закона, который требовал бы распределения бремени доказательств между заявителями и работодателями-ответчиками.

Распределение бремени доказательств означает, что заявитель должен установить факты, из которых может быть сделан вывод о том, что имела место

прямая или косвенная дискриминация, и в этом случае на ответчика возлагается бремя доказывать, что дискриминации не было. Работодатель должен доказать, что он или она не действовали незаконно и что любое дифференцированное обращение было объективно и разумно основано на причинах, не связанных с изложенными признаками.

Например, в ситуации, когда владелец небольшой производственной компании разрешает сотрудникам брать ежегодный отпуск лишь в определенные периоды остановки производства в августе и декабре, работник-мусульманин, которому было отказано в отпуске для совершения хаджа, считает, что он был подвергнут незаконной косвенной дискриминации по признаку религии. Работник должен установить факты, свидетельствующие о том, что политика работодателя в отношении отпусков негативно затрагивает работников-мусульман. В этом случае на работодателя возлагается бремя доказательств того, что политика ежегодных отпусков имеет объективное и разумное обоснование, такое как законные потребности в ведении бизнеса. Национальный суд призван проверить, установлены ли заявляемые факты, а также оценить достаточность свидетельств, приведенных в поддержку позиции работодателя, а именно в отношении того, что он или она не нарушали принципы недискриминации.

Государства-члены должны предоставлять практические рекомендации и проводить подготовку по применению принципа совместного бремени доказательств для судей и адвокатов.

Процедуры, касающиеся разъяснения фактов

В пункте 3(c) Рекомендации предусматривается, что государства-члены должны создать процедуры, которые требовали бы от работодателя предоставлять заявителю разъяснение фактов в споре в отношении будущей или существующей жалобы на дискриминацию. Исходя из своего мониторинга стран, ЕКРН знает, что заявители сталкиваются с трудностями при сборе необходимых свидетельств для обоснования жалоб на дискриминацию. Требование от заявителя в жалобе на дискриминацию предоставлять, до обращения с жалобой, разъяснение о том обращении, на которое составлена жалоба, позволило бы сократить эти трудности и улучшить доступ к правосудию. Эта процедура могла бы включать и полномочия требовать от работодателя-заявителя ответить на вопросы об обращении, на которые направлена жалоба, и полномочия соответствующего суда принимать решение о том, что если ответчик намеренно и без разумного объяснения не ответил в течение разумного периода или что его или ее ответ был уклончивым или двусмысленным, то суд мог бы делать любые выводы из этого факта, которые он считает справедливыми и честными, в том числе вывод о том, что работодатель совершил незаконный акт.

Например, законодательство некоторых государств-членов позволяет кандидатам на рабочее место, которые обоснованно заявляют, что они подверглись дискриминации в процессе найма, запрашивать, чтобы работодатели представили в письменном виде информацию об образовании, трудовом опыте и других четко определенных видах квалификации лица, которое было назначено на соответствующий пост. При этом Суд Европейского Союза по делу, которое было рассмотрено Немецким федеральным судом по трудовым вопросам[4], сделал вывод о том, что антидискриминационное законодательство ЕС не предоставляет работнику, который обоснованно заявляет, что он или она отвечает требованиям, перечисленным в объявлении о работе и чье заявление

[4] Дело Галина Майстер (Galina Meister) (C-415-10).

было отклонено, право получить доступ к информации, указывающей, нанял ли работодатель другого заявителя. При этом Суд пришел к выводу, что отказ работодателя раскрыть такую информацию может быть одним из оснований, которые следует учитывать при установлении презумпции переноса бремени доказательств (см. выше о бремени доказательств).

НПО

В пункте 3(e) Рекомендации предусматривается, чтобы национальное законодательство предоставляло возможность профсоюзам, ассоциациям и НПО ставить вопрос о дискриминации в сфере занятости в тех случаях, когда имело место нарушение закона о недискриминации. Общественным интересам отвечала бы возможность опротестовать такие нарушения даже в тех случаях, когда незаконное поведение не привело к конкретным пострадавшим; например, речь может идти о публикации работодателем такого объявления о рабочем месте, которое отбивает у "иммигрантов" желание направить свою кандидатуру.

В делах, связанных с рабочими местами, жертвы дискриминации находятся в уязвимом положении, поскольку отношения занятости характеризуются неравной властью. Исследования показывают, что жертвы также обеспокоены в отношении негативных последствий подачи жалоб, они не знают, как обращаться с жалобами, и иногда не представляют, какие у них есть права, или же их отталкивает сама процедура жалоб. Бесплатная юридическая помощь и поддержка со стороны групп гражданского общества могут иметь важнейшее значение в обеспечении "состязательности" между жертвами и работодателями. В некоторых государствах-членах как профсоюзы, так и НПО, действующие в интересах общественности, инициируют дела о дискриминации в форме "народной жалобы" ("actio popularis"), что позволяет им сосредоточиться на институциональной и структурной дискриминации, когда затрагиваются права многих людей.

СМИ и примирение

В пункте 3(f) рекомендуется создать доступные процедуры для урегулирования жалоб на дискриминацию в сфере занятости через альтернативные процессы урегулирования споров, такие как медиация, примирение или арбитраж. Цель состоит в том, чтобы регулировать споры без обращения к юридическим процедурам, тем самым избегая издержек, отсрочек и нарушений в отношениях в сфере занятости. В процессе медиации используется нейтральный медиатор, который оказывает помощь сторонам, вовлеченным в трудовой спор, для достижения удовлетворительного решения, с которым будут согласны обе стороны. Медиация может включать личные встречи между сторонами при поддержке медиатора. Процесс примирения включает независимого примирителя, который работает со сторонами в споре для нахождения решения, приемлемого для обеих сторон. Арбитраж включает назначение независимого арбитра, который принимает решение о том, как может быть урегулирован тот или иной спор.

Проверка ситуации

В пункте 3(g) государствам-членам рекомендуется предоставлять возможность компетентным судам рассматривать свидетельства, полученные в результате проверки ситуации, в соответствии с национальной правовой системой. Проверка ситуации является экспериментальным методом, цель которого – установить свидетельство дискриминации на практике. Он состоит в том, чтобы создать искусственно аналогичное свидетельство фактов, которое основано на

обстоятельствах, аналогичных тем, с которыми столкнулась действительная жертва. В процессе проверяется действие лица, предположительно осуществлявшего дискриминацию, путем анализа реагирования работодателя на личностные характеристики работника.

Например, в одном государстве-члене, в дискриминации в отношении рома-цыган подозревалась аптека: женщина-цыганка ответила на объявление о рабочем месте, которое было размещено аптекой. Ей было сказано, что место уже занято. Женщине-нецыганке того же возраста, которая действовала в качестве "теста" и имела на себе скрытый кассетный магнитофон, было предложено пройти собеседование спустя лишь несколько минут позднее, и даже хотя она и сказала, что у нее не было ни подготовки, ни опыта, работодатель заявил, что она может быть принята на работу. Женщина-цыганка обратилась с заявлением в суд при поддержке НПО. Свидетельство в виде данного теста было объявлено приемлемым и она выиграла дело. В соответствии с постановлением, ответчик должен был принести свои извинения и выплатить ущерб заявителю.

Проверка ситуации может быть полезным инструментом для того, чтобы опровергнуть отрицание в отношении дискриминации. Свидетельство, полученное в результате теста, может быть принято в суде для обоснования жалобы заявителя на то, что работодатель вел себя дискриминационно. Это может быть также полезным инструментом для специализированных органов, НПО или исследователей в порядке информации или как контроль качества в отношении действующей антидискриминационной практики.

Пункт 4 Рекомендации (Найм)

В пункте 4 Рекомендации рассматриваются процедуры найма и отбора для обеспечения того, чтобы они гарантировали равные возможности для всех заявителей и чтобы работодатели использовали справедливую и объективную процедуру для найма и отбора работников. В частности, пункт 4(b) призывает работодателей обеспечивать, чтобы их критерии найма и отбора были сосредоточены на опыте, квалификациях и компетенциях, необходимых для каждого рабочего места. Компетенция – это способности, навыки, знания или характеристики, необходимые для успешного выполнения работы, и их часто описывают в терминах поведения, например, это навыки общения. Цель заключается в том, чтобы обеспечить, чтобы работодатель использовал обоснованные критерии при подборе работников объективно, основываясь на способности заявителя эффективно выполнять требуемые от него задачи.

В пункте 4(c) содержится рекомендация государствам-членам принимать законодательство, которое признавало бы незаконными публикацию или основания для публикации объявления, имеющего дискриминационную цель или последствия. То, что работодатели широко публикуют объявления о рабочих местах, является эффективной практикой, ибо таким образом они могут привлечь и отобрать сотрудников из широкой и многообразной группы талантливых людей. Практика найма из существующей рабочей силы или на основе рекомендаций со стороны уже принятых на работу сотрудников, а не через объявления, может приводить к дискриминации. Например, когда рабочая сила в основном черпается из одной этнической группы, то такая практика может привести к постоянному исключению других этнических групп. Объявление может включать уведомление или общую информацию, публичную или нет, в любой публикации, по радио, телевидению или в кино, через Интернет или на выставке. Объявления не должны содержать каких-либо формулировок, которые подразумевают, что работодатель может осуществлять прямую или косвенную дискриминацию, например, когда включаются такие слова, которые подразумевают критерии,

наносящие ущерб членам тех групп, которыми занимается ЕКРН, за исключением тех случаев, когда такие критерии могут быть объективно обоснованы.

Пункт 5 Рекомендации (Равенство возможностей)

В пункте 5 содержится рекомендация государствам-членам принимать действия для устранения барьеров в сфере занятости, а в пункте 5(b) к ним обращается призыв, в частности, содействовать развитию наставничества и параллельных программ поддержки.

Наставничество на рабочем месте – это партнерство в целях обучения между работниками для того, чтобы обмениваться технической информацией, институциональными знаниями и помогать углубиться в определенную профессию. Официальные программы наставничества позволяют организациям создавать и укреплять эти взаимоотношения благодаря выделению более опытных сотрудников (наставников) для менее опытных сотрудников для того, чтобы реализовывать конкретные профессиональные задачи, при этом помогая лицам в рамках наставничества выявлять и развивать свои собственные таланты. Наставничество может быть адаптировано для создания интегрированной рабочей силы.

Например, для того чтобы преодолевать недостаточное представительство лиц с черной кожей и иных групп этнического меньшинства на руководящих уровнях промышленности и вещательных СМИ, была создана схема наставничества на высоких должностях с целью предоставления членам этих групп поддержки, стимулирования и рекомендаций, необходимых для того, чтобы занять самые высокие должности в этой отрасли промышленности. Участников разбили на группы с наставником на 12 месяцев, в течение которых они неоднократно встречались со своим наставником для обсуждения того, где они работали, где они хотели бы работать и как достичь этого. Данная схема была ориентирована на талантливых сотрудников, и главное в ней состояло в том, чтобы преодолеть препятствия на пути развития, укрепления доверия, расширения навыков и нахождения путей для продвижения карьеры участников, а также для образовательного и профессионального развития.

Параллельная программа поддержки – это процесс сопровождения и наблюдения за человеком во время работы для проведения профессиональной подготовки или же анализа конкретной сферы деятельности. Предложение о параллельной поддержке или наставничества для лиц из особо уязвимой группы направлено на то, чтобы повысить уровень ожиданий и расширить круг знаний и укрепить доверие среди членов этой группы при поступлении на работу или в отношении возможностей продвижения, поскольку они будут больше знать о том, с чем это связано.

Например, судебная параллельная поддержка позволит молодым адвокатам ознакомиться с реальностью судебной работы, так как у них будет возможность получить параллельное сопровождение со стороны действующего судьи. Опыт даст им возможность обрести лучшее понимание роли и ответственности судей и раскроет потенциал при подаче заявки на место судьи для тех лиц, которые в ином случае не рассматривали бы это как свой выбор карьеры.

Механизм признания квалификаций

В пункте 5(c) рекомендуется, чтобы государства-члены приняли законодательство о создании национальных транспарентных механизмов для оценки, сертификации и признания квалификаций. В сфере занятости группы, которыми занимается ЕКРН, сталкиваются с дополнительной дискриминацией в

отношении признания квалификаций, полученных за границей. Как правило, члены этих групп получают рабочие места, которые не отвечают их квалификации, и сталкиваются с препятствиями в продвижении на рабочем месте. И хотя занятость в низкооплачиваемых секторах может рассматриваться как стартовая площадка для достижения более высокооплачиваемых уровней, на практике это случается редко. Работодатели оправдывают такое предоставление работы, как не соответствующее квалификации, указывая на то, что у иммигрантов нет достаточных навыков владения языком страны, хотя многие возможности получения работы, в которых отказывают иммигрантам, не требуют совершенного знания языка. Из-за трудностей, с которыми сталкиваются члены групп, которыми занимается ЕКРН, в ходе поиска рабочего места, они могут быть вынуждены согласиться на менее высокую зарплату. ЕКРН считает, что недостаточное использование навыков, квалификаций и опыта этих работников является разбазариванием талантов и экспертизы. В некоторых странах были созданы проекты по оказанию помощи мигрантам в оценке их навыков и в предоставлении им рекомендаций экспертов и ориентирования в отношении признания их квалификаций. В то же время специализированные государственные учреждения могут обмениваться информацией на международном уровне и помогать в создании должных и соответствующих стандартов для признания равных квалификаций и навыков в других национальных контекстах. Например, сфера действия национальных информационных центров по признанию ученых степеней[5] могла бы быть распространена на то, чтобы признавать не только научные квалификации, но и квалификации, не связанные с наукой, в том числе и те, которые получены вне Европейского Союза. У таких центров должен быть соответствующий персонал и необходимое финансирование.

Эффективная антидискриминационная практика и стандарты равенства и многообразия

В пункте 5(d) рекомендуется содействовать принятию и реализации эффективной антидискриминационной практики и стандартов равенства и многообразия во всех сферах равенства.

Реализация эффективной практики равенства на рабочих местах во многом снижает вероятность того, что работодатели будут осуществлять незаконную дискриминацию и тем самым вызывать правовые претензии. Эффективная практика может также помочь работодателю лучше вести свой основной бизнес. Организации выяснили, что принятие позитивных шагов по содействию равенству и многообразию имеет такие преимущества, как:

- повышение уровня удовлетворенности работников, что помогает привлечь новых сотрудников и сохранить уже имеющихся, снизить издержки на найм и повысить производительность;
- повышение уровня понимания опыта существующих или потенциальных клиентов, заказчиков или пользователей услуг;
- преодоление дефицита навыков.

[5] Национальные информационные центры по признанию ученых степеней и национальные информационные центры по признании ученых степеней и по вопросам мобильности были созданы Европейской комиссией, Советом Европы и ЮНЕСКО/CEPES для содействия признанию иностранных дипломов, степеней и иных квалификаций.

Государства-члены могут содействовать работодателям в том, чтобы обеспечивать равенство в рабочей силе, на рабочих местах и в работе с клиентами и поставщиками, предоставляя финансирование для реализации многообразия на рабочих местах, в том числе и подготовку и проведение информационных мероприятий по вопросам недискриминации, равенства и управления многообразием и благодаря предоставлению льгот работодателям, имеющим многообразную и мультикультурную рабочую силу.

Пункт 6 Рекомендации (Дискриминация в сфере занятости)

В пункте 6 излагается рекомендация государствам-членам принимать шаги по ликвидации дискриминации в сфере занятости. Расизм и расовая дискриминация не ограничиваются отдельными слоями общества и имеют много лиц: в частности, расовые преследования на рабочем месте. Члены групп, которыми занимается ЕКРН, могут стать "козлами отпущения" в контексте экономических проблем. Для того чтобы полностью искоренить расизм, необходимо бороться и с такими его проявлениями, как оскорбления на этнической почве или словесные оскорбления на рабочем месте.

Преследования негативно влияют не только на жертву, которая станет не способной развиваться и должным образом работать, но и иметь негативное влияние на всю атмосферу работы. Работодатели должны четко доводить до всех работников – в письменной форме или через иные соответствующие механизмы, что преследования, такие как этнические оскорбления или иные словесные или физические оскорбления, связанные с вышеперечисленными признаками, запрещаются. Работодатель должен также проводить эффективную и ясную политику в сфере коммуникаций и применять процедуры рассмотрения жалоб на преследования, а также готовить менеджеров в том, как выявлять и эффективным образом реагировать на преследования.

Пункт 7 Рекомендации (Позитивные действия)

Пункт 7 содержит рекомендацию государствам-членам в полной мере использовать положение о мерах по позитивным действиям в международном и европейском антидискриминационном праве. Позитивные действия включают временные и соразмерные меры или стратегии по противодействию последствиям дискриминации, имевшей место в прошлом, для устранения существующей дискриминации и для содействия равенству возможностей. Пункт 7(a) содержит рекомендацию государствам-членам принимать законодательство, позволяющее работодателям принимать специальные временные позитивные меры. Позитивные действия могут иметь важнейшее значение для того, чтобы поощрять членов групп, которыми занимается ЕКРН, участвовать в занятости или в экономической жизни, в частности, в тех областях, где их участие непропорционально низко. Примеры позитивных действий со стороны государств-членов включают разработку программ, которые создают навыки для получения рабочего места, такие как ученичество и стажерство для уязвимых групп; предоставление образования для взрослых в тех районах, где проживают такие группы, в том числе профессиональную подготовку и квалификации для секторов, в которых требуются более высокие навыки; целевые стипендии и гранты на исследования в сфере высшего образования; бесплатный доступ к изучению языка и грамотности; обеспечение равного доступа к равным технологиям или учебным программам (с предоставлением ухода за детьми), ориентированным на женщин и уязвимые группы. Позитивные действия, направленные на расширение участия рома-цыган в сфере занятости, включают разработку проектов занятости, имеющих весьма практическое значение, и в которых предоставляется гибкое обучение, адаптированное к их образу жизни и конкретным потребностям. Существующие навыки рома/цыган,

которые были обретены неофициально через жизненный опыт и семью, также должны учитываться и признаваться.

Позитивные действия для работодателей включают, например, распространение объявлений или иную работу по распространению информации, направленные на поощрение заявок на рабочие места со стороны членов групп, которыми занимается ЕКРН, а также для установления целей найма и мониторинга достижения этих целей.

Пункт 8 Рекомендации (Санкции)

В пункте 8 содержится рекомендация государствам-членам обеспечивать, чтобы на основании закона жертвам дискриминации предоставлялись эффективные, соразмерные и действенные средства правовой защиты. В то же время до всех работодателей и трудящихся необходимо доводить информацию о том, что с дискриминацией мериться не будут. Эти средства правовой защиты включают предоставление компетентным судам полномочий обращаться с рекомендацией к работодателям и/или менять порядок, в течение конкретного периода времени, в практике работодателя в будущем. Такие рекомендации могут включать рекомендацию или приказ работодателю принимать политику в сфере равенства, положить конец дискриминационной практике или организовать подготовку сотрудников по антидискриминационному законодательству и эффективной практике в сфере занятости.

Пункт 9 Рекомендации (Специализированные органы)

В пункте 9 Рекомендации основное внимание уделяется укреплению полномочий и роли специализированных органов, как это предусмотрено в Общеполитических рекомендациях ЕКРН № 2 и № 7. Специализированные органы в разных государствах-членах используют широкий спектр полномочий в борьбе с дискриминацией. Это включает полномочия по проведению расследований в связи с жалобами на дискриминацию и обеспечение выполнения решений по результатам таких расследований. Некоторые специализированные органы имеют полномочия выступать с юридической инициативой в общественных интересах или же выдвигать "народные жалобы" ("actio popularis") для защиты прав групп или отдельных лиц, чьи права были или могли быть нарушены определенными действиями. Среди других примеров можно привести возможность доводить жалобы до соответствующего суда или трибунала в связи с дискриминационными объявлениями, дискриминационными коллективными трудовыми договорами, свидетельствами о дискриминации, постоянным нарушением законодательства, запрещающего дискриминацию, и отказом от выполнения согласованной программы в сфере занятости или же от соблюдения соответствующей обязанности по обеспечению равенства в организационном контексте.

В своей Общеполитической рекомендации № 2 ЕКРН признала, что “*В соответствии с национальными правовыми и административными традициями специализированные органы могут принимать разные формы. Роль и функции должны быть реализованы органами в форме, например, национальных комиссий за расовое равенство, омбудсмэнов против этнической дискриминации, центров/бюро борьбы с расизмом и за равенство возможностей или в иных формах, как, например, органы с более широкой сферой деятельности в области прав человека*”. Тем не менее, в последнее время ЕКРН испытывает озабоченность в связи с несоразмерными сокращениями бюджетов национальных специализированных органов. ЕКРН, при оценке потребностей этих органов в финансировании, необходимо помнить о той важнейшей роли, которую они призваны играть, особенно в период

экономических трудностей. Исходя из этого, следует особо внимательно относиться к тому, чтобы не помешать их усилиям и не подорвать их авторитет из-за сокращения их расходов на персонал и сокращения общего уровня финансирования. Напротив, главной задачей должно быть сохранение их эффективности .

В связи с этой обязанностью обеспечивать равенство, которое возлагается на государственные органы, ЕКРН рекомендовала, чтобы в законе предусматривались эффективные механизмы реализации, в том числе и такая возможность, как придание обязательного юридического характера программам в сфере равенства, в частности, через национальный специализированный орган.

Что касается дискриминации в сфере занятости, то специализированные органы или иные аналогичные учреждения должны иметь юридические средства для проведения независимых опросов, в том числе и опросов общественного мнения, о восприятии населением в целом расовой дискриминации в сфере занятости; эти структуры должны обеспечивать соответствующий мониторинг положения всех групп, которыми занимается ЕКРН, в сфере занятости. Кроме того, эти институты должны иметь возможность проводить собственные расследования или расследования по запросу для установления того, нарушаются ли обязательства о равном обращении в сфере занятости по таким признакам, как "раса", цвет кожи, язык, религия, гражданство или национальное или этническое происхождение, а также иметь возможность принимать соответствующее решение на основе этих расследований.

В организации должен быть назначен уполномоченный по вопросам равенства, к которому люди могли бы обращаться за советом и поддержкой в случае дискриминации. Это должен быть хорошо подготовленный и информированный человек, знающий права граждан и возможности обеспечения защиты.

Роль специализированных органов должна быть известна трудящимся, жертвам расовой дискриминации и иным заинтересованным сторонам благодаря соответствующей информационной деятельности. Специализированные органы должны иметь возможность проводить широкую информационную работу и обеспечивать независимую помощь жертвам расовой дискриминации или расовых преследований для того, чтобы они могли обращаться с жалобами, получая при этом юридические консультации, поддержку в обращениях в суд и юридическое представительство.

Специализированные органы должны иметь полномочия обращаться с рекомендациями к национальным, региональным и местным органам власти, в государственные органы и к работодателям. Они должны осуществлять практику СМИ, оказывать поддержку национальным ассоциациям, профсоюзам, представителям гражданского общества, которые борются с дискриминацией в сфере занятости, взаимодействовать со СМИ, профессиональными и регулирующими органами журналистов, а также способствовать распространению эффективной практики в подготовке журналистов, в том числе и в написании репортажей о "расовых" вопросах.

Специализированные органы должны иметь достаточные ресурсы для того, чтобы консультировать и давать рекомендации государственным органам и работодателям об их юридических обязанностях в сфере равенства и принимать юридические меры по выполнению этих обязанностей. Эти институты должны создавать диалог с группами, которыми занимается ЕКРН, для того чтобы учиться на их опыте строить взаимное доверие и развивать эффективные методы работы.

Пункт 10 Рекомендации (Общие положения)

В пункте 10 Рекомендации рассматриваются различные меры по содействию недискриминации в сфере занятости. Национальный трудовой договор может быть моделью трудового договора, который требует от работодателей соблюдать минимальные юридические стандарты в сфере труда и антидискриминации, а также способствовать равенству и многообразию в сфере занятости. Его можно разрабатывать на основе консультаций с представителями деловых кругов и профсоюзов. Кодексы поведения дают практические рекомендации в отношении того, как применять антидискриминационные стандарты и способствовать равенству и многообразию в сфере занятости. После того как они принимаются работодателями, они свидетельствуют о приверженности со стороны работодателей принципу недискриминации. Они содействуют саморегулированию и позволяют привлекать многообразную рабочую силу.

Помимо систем квот или штрафов правительства могут развивать позитивные стимулы для поощрения работодателей в том, чтобы исключать дискриминацию в сфере занятости. Такие стимулы могут быть финансовыми, например, налоговые скидки или сокращение страховых взносов для работодателей, имеющих многокультурную рабочую силу, или же финансирование программ подготовки. Они могут быть и не финансовыми, например, в виде премий или дипломов.

Правительства могут также публиковать исследования конкретных примеров того, как трудящиеся иностранного происхождения могут представлять ценность для компании, ведущую торговлю с данной страной. Это поможет выявить преимущества найма людей, знающих культуру, язык и сети в странах иностранных торговых партнеров.