ЧОУ ВПО Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса

Курсовая работа на тему:

**«Дискриминация работников рынка труда Пермского края»**

Курск 2008 год

**Содержание**

Введение

1. Дискриминация в современном Российском обществе

1.1 Общее понятие и взгляды на дискриминацию

1.2 Теории рыночной дискриминации

1.3 Виды дискриминации

2. Анализ состояния форм дискриминации на рынка труда

2.1 Возрастная дискриминация как наиболее распространённая форма дискриминации

2.2 Гендерная дискриминация. Основные показатели гендерной дискриминации

2.3 Экономический взгляд на проблему дискриминации

3. Дискриминация в сфере труда – глобальная проблема во всем мире

3.1 Последствия дискриминации в сфере труда. Необходимость борьбы с дискриминацией

3.2. Методы борьбы с дискриминацией

3.3. Успехи и неудачи в борьбе с дискриминацией

Заключение

Список литературы

Введение

Проблема дискриминации в современном Российском обществе, да и в других странах является одной из острых социальных проблем. Ущемление людей в правах по признаку расы, пола, возраста, семейного положения, сексуальной ориентации и т.д. – распространенное явление.

Это явление противоречит извечным устремлениям человечества к свободе, равенству, справедливости. В трудовых правоотношениях затрагиваются самые важные, с точки зрения, удовлетворения физических и духовных потребностей права: право на равный доступ к работе, на равное вознаграждение за равный труд, на равные шансы продвижения по службе, на защиту от безработицы и т.д. Поэтому так важно говорить о дискриминации в трудовых отношениях. И не только говорить, но искать способы защиты тех категорий граждан, которые подвергаются дискриминации.

Дискриминация на рынке труда явление достаточно распространенное. Ее можно определить как неравные возможности работников, обладающих равной продуктивностью, или неодинаковое к ним отношение со стороны работодателей, общества, государства. Трудовой дискриминации могут подвергаться как отдельные работники, так и их определенные группы.

В нашей стране трудовая дискриминация никогда прежде не изучалась и не анализировалась, что впрочем, не удивительно: с точки зрения господствовавшей идеологии разве могла существовать подобная дискриминация при социализме.

Работники говорят о многочисленных нарушениях своих прав, о несправедливостях и о дефиците средств, необходимых для отстаивания своих прав. В такой ситуации они готовы любое нарушение объявить дискриминацией и, тем самым, расширяют его. Но, расширяя, они неизбежно «девальвируют» это понятие, и расширительное толкование приводит к тому, что они перестают видеть в дискриминации что-то особенное, превращают ее в обыденность. В результате, раз это происходит всегда и везде, то к этому привыкают и даже начинают находить в этом смысл, «понимать» необходимость дискриминации.

Работодатели, наоборот, считают, что это малораспространенное явление. Никто у себя на предприятии дискриминации не обнаруживал, хотя многие вспоминают, что когда они были простыми работниками, то им приходилось с этим сталкиваться. Многие работодатели не знают правовых норм, определяющих дискриминацию, и не знают, что она запрещена. Произвольно толкуя, они могут рассуждать о ее допустимости и полезности.

Представители службы занятости, департаментов труда, а также представители прокуратуры и судьи смотрят на эту проблему, прежде всего, с точки зрения того, насколько она доказуема. С одной стороны, – говорят они, – дискриминация есть, а с другой – ее очень трудно доказывать. А еще они подчеркивают такую особенность: пока нет обращений от работников, до тех пор надзорные органы не могут вмешиваться в ситуацию.

В целом возникает довольно неблагоприятная ситуация: работники видят дискриминацию даже больше, чем она есть, но либо боятся, либо не знают, как с ней бороться. Работодатели или не видят ее, или считают оправданной. А органы, надзирающие за ситуацией, жалуются на плохую законодательную проработку или на отсутствие «сигналов» снизу, свидетельствующих о том, что где-то существует дискриминация. Кстати, когда такие сигналы поступают, то оказывается, что доказать факт дискриминации почти невозможно. В итоге, дискриминация становится все более распространенной и привычной. А участники трудовых отношений, понимая, что последствия ее распространения могут быть весьма негативными, беспомощно разводят руками.

Исследование включало в себя две стадии: качественное исследование и количественный опрос работающего населения и работодателей.

Качественное исследование включало в себя следующие элементы:

– серия экспертных интервью (с работодателями, представителями местных властей, представителями правоохранительной системы, профсоюзными лидерами);

– изучение публикаций по проблеме дискриминации;

– изучение объявлений о вакансиях.

В рамках количественного исследования был проведен репрезентативный опрос работающего населения города Пермь. Было опрошено 600 чел. И опрос работодателей. Было опрошено 200 чел.

Главной целью качественного исследования стало выявление представлений участников трудовых отношений о проблеме дискриминации, ее причинах и последствиях.

Нашей задачей будет попытка рассмотреть различные формы дискриминации и причины, вызывающие ее, а также рассмотрим экономические последствия от факта дискриминации. Целью данной работы является краткое освящение проблемы дискриминации в сфере трудовых отношений в Пермском крае.

В данной работе, также, мы выведем определение самого понятия дискриминации. Изучим возможные виды дискриминации и категории граждан, подвергающиеся ей, а также ряд других вопросов.

1. **Дискриминация в современном Российском обществе**

**Общее понятие и взгляды на дискриминацию**

Дискриминация в области труда и занятий означает иное и менее благоприятное обращение с людьми из-за присущих им характеристик, не имеющих отношение к их заслугам или требованиям к данной работе (раса, цвет кожи, религия, пол и прочие) [10].

Не может считаться дискриминацией различия в обращении и вознаграждении, если они основаны на различии в производительности труда. Некоторые работники и определенные виды занятий отличаются большей, по сравнению с остальными, производительностью. Это объясняется уровнем умений, квалификацией и способностями: чем он выше, тем выше трудовая отдача и трудовые достижения работников. Различное отношение, основанное на степени личных заслуг того или иного человека и достижений, таких как талант, знания, умения, не являются дискриминацией. Различные обращения, направленные на удовлетворение особых потребностей отдельных лиц, при условии, что им обеспечиваются равные возможности, не является дискриминационным. Например, не может считаться дискриминацией обеспечение работника с ограниченной трудоспособностью соответствующими возможностями для трудовой деятельности или запрещение использовать труд беременных женщин на производстве с вредными условиями. Естественно в условиях неполной информации наниматель опирается на ряд косвенных признаков: образование, опыт, возраст, пол, рекомендации с прошлого места работы, результаты тестирования и так далее. Он может не принять на работу женщину, зная, что она находится в том возрасте (22–28 лет), когда возможность рождения ребенка и ухода в декретный отпуск максимальна [11]. При этом он может лишиться ценного работника.

С разнообразными проявлениями дискриминации на рынке труда в большинстве стран ведется последовательная борьба, но она осложняется устойчивым характером общественных традиций, нравов, предубеждений. А предубеждения, как мы видим, является очень существенной, и, думается, основной причиной для отказа потенциальному работнику.

Исходя из вышесказанного, попробуем дать определение дискриминации, с разных позиций.

С общесоциальных позиций, дискриминация – это разрушительный процесс, формирующий социальную дифференциацию, основанную на ущемлении прав одних социальных групп другими. Дискриминация – это проявление социального неравенства в одной из самых крайних форм, это отрицание прав социальной группы, основанное, как правило, на выделении каких-либо признаков.

С точки зрения социальной психологии, дискриминация – это способ поддержания доминирующего положения социального субъекта (личности, группы). Это одна из форм отрицающего поведения, в основе которого лежит предубеждение об отсутствии у дискриминируемых неких свойств, которые позволяют отказывать им в правах, возможностях и т.п.

С точки зрения права, дискриминация – это запрещенная дифференциация, причем основания, по которым дифференциация запрещена, зафиксированы в законе. В Трудовом кодексе РФ выделено 15 оснований, по которым запрещено сравнение, причем список носит открытый характер, т.е. основания могут быть расширены. Дискриминация – сложное правовое явление, проявляющееся через нарушения прав, но не всякое нарушение прав является дискриминацией [2], поэтому доказывать существование дискриминации в отношении отдельного человека крайне тяжело.

В целом, логика отрицания дискриминации строится на том, что возможностей для сравнения людей, в том числе и в сфере труда – очень много. Сравнение должно строиться на основе поступков, деятельности, реальных результатов (результаты деятельности, квалификация, опыт и т.п.), а не представлений, предубеждений и мифов. В противном случае это приводит к нарастанию необоснованной, а значит и несправедливой социальной дифференциации, к конфликтности, социальной напряженности, отчуждению.

**1.2 Теории рыночной дискриминации**

Дискриминация на рынке труда давно является объектом пристального внимания. Создано немало теорий и моделей, объясняющих причины её появления и существования [19]. Так, выделяют следующие виды трудовой дискриминации в зависимости от причин, её порождающих:

1) дискриминация на основе личного предубеждения (по отношению к группе людей или индивидууму);

2) дискриминация на основе монопсонической власти;

3) дискриминация на основе профессиональной сегрегации.

Дискриминация на основе личного предубеждения проявляется со стороны нанимателя к той или иной группе работников. Причины предубеждений могут быть разными. Неприязнь к представителям той или иной расы или национальности может быть результатом воспитания или пропаганды в стране идей расовой, национальной или религиозной нетерпимости. Предубеждение нанимателя может распространятся на женщин (или мужчин), эмигрантов, слишком пожилых (или слишком молодых) работников, недостаточно (или излишне) образованных людей и т.п.

Теория о статистической дискриминация заключается в том, что работодатель, принимая решение о найме, судит о работнике на основе не его индивидуальных качеств, а средних, обобщённых данных о возможной производительности той группы, к которой этот работник принадлежит. Если существует две группы работников, например мужчины и женщины, и нанимателю известны усреднённые данные о производительности в каждой группе, то отдельному представителю группы установят заработную плату, соответствующую этой средней производительности. Но его индивидуальная производительность не обязательно совпадёт со средней в группе.

Теория о дискриминации на основе монопсонической власти нанимателя основана на предположении о разной эластичности предложения у различных групп работников и отсутствии мобильности между группами. Например, у мужчин эластичность предложения выше, чем у женщин, поскольку мужчины обычно обладают большей мобильностью на рынке труда.

Профессиональная сегрегация сама является одной из форм дискриминации. Представители разных групп работников имеют неравный доступ к тем или иным видам трудовой деятельности. В обществе происходит закрепление профессий и должностей между мужчинами и женщинами, местными и приезжими и т.п. сочетаясь с дискриминацией в образовании, профессиональная сегрегация может носить долговременный, устойчивый характер, возобновляясь в каждом новом поколении.

**1.3 Виды дискриминации**

Дискриминация как правовое явление характеризуется множеством разновидностей, проявляется в различных группах трудовых отношений. Наряду с общепринятыми видами дискриминации, внутри каждого из них следует выделить субъекты, чьи права ущемляются наиболее часто, у кого высока степень риска оказаться в рядах дискриминируемых.

Дискриминация не содержит исчерпывающего перечня дискриминационных оснований, а всегда остается открытым, следовательно, число видов субъектов, нуждающихся в повышенной защите от дискриминационных мер, – величина неоправданно большая.

Наиболее широкий и детально сформулированный набор оснований, по которым запрещена дискриминация, установлен в Новой Зеландии по Закону о правах человека от 10 августа 1993 г. [3]. Согласно этому Закону, дискриминационными основаниями объявляются:

а) пол (а для женщин включает беременность и рождение ребенка);

б) семейное положение, включающее следующие виды гражданского состояния:

– холостой(ая) или

– женатый, замужняя

– находящийся(аяся) в браке, живущий(ая) раздельно или

– находившийся(аяся) ранее в браке или

– вдовец, вдова или

– находившийся(аяся) в фактическом браке;

в) религиозные взгляды;

г) атеистические взгляды;

д) цвет кожи;

е) раса;

ж) этническое или национальное происхождение, которое включает национальность или фажданство;

з) потеря здоровья и трудоспособности, включающие:

– физические немощи и недуги;

– общее заболевание;

– психическое заболевание;

– интеллектуальные и психологические срывы;

– любую иную анормальность физиологических и психологических функций организма или его анатомической структуры;

– использование собаки-поводыря, инвалидной коляски и иных вспомогательных средств для инвалидов;

– инфицированность организма;

и) возраст;

к) политические взгляды, включая их отсутствие;

л) незанятость, включая статус безработного и получение соответствующего пособия;

м) семейное положение, включая уход за детьми и другими нетрудоспособными членами семьи;

н) сексуальная ориентация, которая включает гетеросексуальную, гомосексуальную, бисексуальную ориентацию или лесбиянство. [10],

# Запрещенные виды дискриминации в странах Запада Таблица №1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ОснованияДискриминации | Бельгия | Канада | Франция | ФРГ | Великобритания | Италия | Нидерланды | Швеция |
| Раса | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* |
| Цвет кожи |  | \* |  | \* | \* |  | \* | \* |
| Язык |  |  |  |  |  | \* |  |  |
| Национальное происхождение | \* | \* |  | \* | \* |  |  | \* |
| Социальный статус |  | \* |  | \* |  |  | \* | \* |
| Пол |  |  |  |  |  |  |  |  |
| СемейноеПоложение | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* |
| Супружество | \* |  | \* |  |  | \* |  |  |
| Беременность | \* | \* | \* |  | \* | \* | \* |  |
| Идеологич.Взгляды |  |  |  |  |  | \* |  |  |
| Политич.Мнения |  |  |  |  |  | \* |  |  |
| Религия | \* | \* | \* |  |  | \* | \* | \* |
| Принадлежность к профсоюзам |  | \* | \* |  |  | \* | \* | \* |
| Возраст | \* |  | \* | \* |  | \* | \* |  |
| НетрудоспоСобность | \* | \* | \* |  |  |  |  |  |
| ПогашеннаяСудимость |  | \* | \* |  |  |  |  |  |
| ЛичнаяЖизнь |  |  | \* |  |  |  |  |  |
| СексуальнаяОриентация | \* |  | \* | \* |  |  |  |  |

В законодательстве большинства стран существуют положения, обязывающие нанимателя в обязательном порядке принимать на работу в пределах установленных норм определенные категории трудящихся. В ряде случаев круг таких лиц довольно широк. Так, в Италии к ним относятся инвалиды войны и труда, слепые, глухонемые, сироты и вдовы лиц, погибших на войне или в результате производственной травмы, больные туберкулезом. Эти категории в целом должны составлять, согласно закону, до 15% общей численности персонала предприятия [11].

Можно по-разному относиться к этому интересному явлению. Подобное положение, если оно закреплено в законодательстве, на государственном уровне защищает интересы меньшинства за счет интересов большинства. Работодателю не выгодно, например, брать на работу инвалидов, но он обязан. Жесткая регламентация приема на работу установленного количества лиц определенной категории не позволяет работодателю взять того работника, который бы подошел ему по профессиональным качествам, – а тогда получается, что закон опять ущемляет интересы: теперь ущемляются интересы и работника, который, к примеру, не является инвалидом и интересы самого работодателя.

**2. Анализ состояния форм дискриминации на рынке труда**

**2.1 Возрастная дискриминация как наиболее распространённая форма дискриминации**

В марте 2006 года [9], был проведён опрос с целью выяснить отношение граждан к этой актуальной проблеме. По мнению подавляющего большинства, дискриминация всё-таки является неизменным спутником поиска работы. И прежде всего наших работников волнуют возрастные ограничения: 63,12% респондентов отметили возраст как основной фактор, влияющий на удачное трудоустройство.

Возраст – проблема номер один для людей, ищущих работу. Российское трудовое законодательство достаточно строго относится к любым проявлениям дискриминации: «Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника» [1]. Однако реальное положение дел несколько отличается от сущности законодательства.

1–2 марта 2006 года [9], был проведён экспертный опрос двухсот работодателей. Вопрос, который предложили исследователи работодателям, звучал так: «Как Вы считаете, какой из ниже перечисленных факторов более других влияет на отказ в приёме на работу соискателей старше 45 лет?»

Факторы влияющие на возрастную дискриминацию Таблица №2

|  |  |
| --- | --- |
| Повышенная вероятность заболеваний | 3,00% |
| Меньшая работоспособность | 15,50% |
| Сложности с обучением | 22,0% |
| Сложности с использованием современной техники | 7,50% |
| Отсутствие амбиций и стремлений к карьерному росту | 8,50% |
| «Советский» менталитет | 19,00% |
| Высокие требования к заработной плате | 5,00% |
| Другой | 5,50% |
| Ни один из вышеперечисленных факторов не влияет на трудоустройство после 45 лет | 14,00% |

Приведённые выше факторы (Таблица №2) оказывают негативное влияние на поиск работы после 45 лет прежде всего в том случае, когда соискатель претендует на «офисную» должность, если же речь идёт о трудоустройстве специалиста, то, по мнению работодателей, эти факторы из минуса превращаются в плюс. Все перечисленные факторы имеют отношение только при устройстве на работу в те фирмы, основной контингент сотрудников которых составляют менеджеры, т.е. не специалисты. Если же нужны для работы профессиональные знания (а не только знания компьютера), то соискатели от 45 и выше наиболее предпочтительны по причинам:

- советской профессиональной подготовки (раньше лучше учили);

- отсутствия амбиций и стремлений к карьерному росту (особенно женщины);

- невысоких требований к зарплате;

- большей работоспособности.

Работодатели сами осознают, что у немолодого, но опытного соискателя есть и свои преимущества и что со временем демографическая ситуация и рынок сбалансируют существующий сегодня «возрастной» перекос:

Вольно или невольно, но современное общество создало для себя серьёзную проблему, вытесняя с рынка труда опытных, высококвалифицированных специалистов во всех видах деятельности. При жёсткой демографической ситуации мы обрекаем себя на необходимость ввоза иностранных специалистов. Так называемый «советский менталитет» – это очень высокий уровень образования и надёжности и очень слабый уровень сервиса. Надо это просто правильно использовать.

* 1. **Гендерная дискриминация наиболее распространённая форма дискриминации. Основные показатели гендерной дискриминации**

Помимо проблем, связанных с гендерной сегрегацией, на положение женщин на рынке труда оказывает влияние и дискриминация со стороны работодателя. Многочисленные исследования оценок гендерной дискриминации и со стороны работников, и со стороны работодателей показывают, что наиболее актуальным видом дискриминации на российском рынке труда является дискриминация при найме и увольнении. Так большинство и женщин, и мужчин разделяли позицию, что мужчины имеют лучшие шансы при трудоустройстве (диаграмма №2).

Исследование, проведенное в 1998–2001 годах показало [16], что значительная часть объявлений о вакансиях гендерно не нейтральны. Причем это относилось к профессиям, в которых не требуются профессиональные навыки, связанные с биологическими различиями качества рабочей силы мужчин и женщин. За четыре года доля таких объявлений о вакансиях выросла от 30% до 40%, несмотря на то, что в российском трудовом законодательстве существует запрет на дискриминацию при найме по гендерному признаку. Распределение гендерных предпочтений по профессиональным группам показывает, что у работодателей существуют устойчивые стереотипы о профессиональной предпочтительности мужчин и женщин. Говоря о дискриминации на рынке труда, можно выделить два типа стереотипов, которые поддерживают гендерное неравенство: стереотипы положения и стереотипы поведения.

Стереотипы положения – это стереотипы работодателя. Работодатель воспринимает женщин как менее полезную рабочую силу. Он исходит из представлений о том, что женщине надо сочетать трудовую деятельность с семейными обязанностями, поэтому от нее в меньшей степени надо ожидать сверхтрудовых усилий, ориентаций на карьерный рост и т.д. Такое поведение работодателя, несомненно, является дискриминационным [14]. Стереотип поведения – это, напротив, стереотип работников. Так как женщины знают, что к ним относятся как к менее предпочтительным работникам, то они исходят из того, что соревноваться с мужчинами, у них нет возможностей, и выбирают виды деятельности, которые требуют меньших трудовых усилий. Так более половины женщин считает, что у них мало качеств, которые ценятся в современной экономической ситуации (диаграмма №5). Что касается мужчин, то их оценки были более оптимистичными. В среднем по сравнению с женщинами мужчин, считавших, что у них недостаточно ценных качеств, было на 10% меньше. Обратная тенденция наблюдается тогда, когда речь идет об оценке достаточности качеств. Здесь мужчин, наоборот, на 10% больше. В среднем за эти годы около 43% мужчин думали, что у них много качеств, которые ценились на тот момент на рынке труда.

Диаграмма №2. Имеют ли мужчины и женщины равные возможности в трудоустройстве на хорошую, высоко оплачиваемую работу, %

Диаграмма №3. Профессиональные гендерные предпочтения при найме мужчин

Диаграмма №4. Профессиональные гендерные предпочтения при найме женщин

Диаграмма №5. Распределение ответов мужчин и женщин на вопрос:

«Мне кажется, что у меня мало таких качеств, которые ценятся в сегодняшней экономической ситуации» в 1996–2000 годах, %

Таким образом, на рынке труда действуют одновременно и дискриминация и механизм самоотбора женщин, которые не позволяют им занимать положение одинаковое с мужчинами.

Широкое участие женщин в трудовой деятельности не привело к устранению различий между мужчинами и женщинами в сфере занятости. При количественно близком уровне экономической активности мужчин и женщин, схожем типе трудовой активности на протяжении жизненного цикла, женщины продолжают трудиться в условиях горизонтальной и вертикальной сегрегации на рынке труда и получают в среднем меньшую заработную плату. Таким образом, для устранения экономических основ гендерного неравенства недостаточно обеспечить одинаковое участие мужчин и женщин в трудовой деятельности. Для этого необходимо изменить структуру спроса на рынке труда, практику найма и продвижения персонала, повысить значимость и престижность занимаемых женщинами должностей.

* 1. **Экономический взгляд на проблему дискриминации**

В некоторых случаях неравенство в заработках возникает из-за разницы в образовании, опыте работы и других факторов; различия в зарплате неизбежны в рыночной экономике. Но даже с учетом такого рода различий, остается расхождение между ставками дискриминируемых групп. В этом разделе мы рассмотрим влияние дискриминации на рынок труда и доходы.

Разница в заработках является универсальным свойством рыночной экономики. Но, когда различия в доходах возникают попросту из-за «не относящейся к делу» характеристики человека, как-то: например, раса, пол или религиозные убеждения, мы называем этодискриминацией.

При анализе такого явления как дискриминации, можно отметить,что даже если некоторые работодатели имеют предубеждение по отношению к определенной группе работников, этого недостаточно для того, чтобы понижать уровень доходов этой группы. Предположим, что группа фирм на конкурентном рынке, труда решила платить голубоглазым работникам больше, чем кареглазым, работающим с той же производительностью. Недискриминирующая фирма может войти в рынок, сбить издержки и цену дискриминирующей фирмы посредством найма преимущественно кареглазых работников и вытеснить, таким образом, дискриминирующие фирмы с рынка. Это не отрицает важность экономической дискриминации; скорее, это подчеркивает, что дискриминация должна каким-то образом преодолеть тенденцию конкурентных рынков к минимизации издержек.

Модель спроса и предложения может проиллюстрировать, каким образом отстранение от работы понижает доходы группы, являющейся объектом дискриминации [17]. В условиях дискриминации, определенные виды занятий резервируются для привилегированной группы, как это показано на рис. 1 (а).

Предложение привилегированных работников на этом рынке труда показано кривой SpSp*,* а спрос на этот труд демонстрирует кривая DpDp. Равновесная ставка зарплаты достигается на высоком уровне, отмеченном точкой Ер.

Между тем, на рис. 1 (6) показано, как обстоят дела в секторе с низкооплачиваемыми услугами или на неквалифицированной работе. Меньшинства живут в областях с бедными школами и не имеют возможности получить образование частным образом, поэтому они не приобретают знаний и умений, необходимых для высокооплачиваемой работы. Не обладая достаточной подготовкой, они имеют низкую предельную выручку фактора, занимаясь трудом, не требующим высокой квалификации, и, таким образом, их уровень зарплаты характеризуется точкой равновесия Em.

Отметим различия между этими двумя рынками. Исключение направлено на дискриминацию заработной платы меньшинства рабочих. Из-за отстранения этого меньшинства от хорошей работы, силы рынка действуют так, что эти рабочие будут получать гораздо более низкую зарплату, чем привилегированные работники. Можно, казалось бы, сказать, что меньшинства «заслужили» низкий уровень оплаты труда, потому что их предельная выручка фактора невелика. Но в подобных высказываниях упускается первопричина появления различий в зарплате, которая состоит в том, что определенные группы отстраняются от хорошей работы из-за невозможности получить хорошее образование и практические навыки ввиду установившихся традиций, законов или сговора.

Рисунок №1. Зависимость заработной платы от дискриминации

Часто дискриминация осуществляется отстранением определенных групп населения от привилегированной работы. Если меньшинства отстранены от «хорошей» работы на рынке (а), им приходится трудиться на «плохом» рабочем месте (б). Привилегированная группа получает высокую зарплату на уровне Ер,в то время как меньшинства получают более низкий доход, определяемый уровнем Ет на рынке (б).

Дискриминация через исключение из рынка труда приводит к понижению ставки заработной платы исключенных меньшинств.

Также рассмотрим влияние дискриминации на занятость и прибыль на примере гендерной дискриминации, при условии, что работники дискриминируемой и недискриминируемой групп обладают равной продуктивностью.

Рисунок №2 Занятость и прибыль у дискриминирующего и недискриминирующего нанимателя

где, МRPL – предельный продукт труда в денежном выражении, wF – ставка заработной платы женщин, d – коэффициент дискриминации (–), LF – число нанимаемых женщин, MRP – линия предельного продукта женского труда.

Дискриминирующий наниматель при уровне заработной платы женщин wF наймёт их в количестве L0, поскольку при этом MRP= wF+ d. Работодатель, у которого отсутствует предубеждение (d=0), порождающее дискриминацию, наймёт больше женщин, L1, поскольку он максимизирует прибыль MRP= wF.

Можно убедиться в том, что в последнем случае прибыль нанимателя окажется больше, чем в первом. Площадь под кривой MRP иллюстрирует совокупную выручку фирмы при неизменном капитале. Вычитая из неё заработную плату всех работников, получим величину прибыли.

Для дискриминирующего нанимателя прибыль равна OABL0-OEFL0=EABF.

Для недискриминирующего нанимателя прибыль равна OAGL1-OEGL1=AEG.

Разница (треугольник FBG) иллюстрирует потерю нанимателем прибыли из-за того, что он раньше времени прекратил наем работников из-за своих предубеждений. Можно сделать вывод, что наниматель здесь стремится максимизировать не столько прибыль, сколько индивидуальную полезность, зависящую как от прибыли, так и от найма недискриминируемых работников.

**3.** **Дискриминация в сфере труда – глобальная проблема во всем мире**

**3.1 Последствия дискриминации в сфере труда. Необходимость борьбы с дискриминацией**

От дискриминации на рынке труда несут потери не только отдельные группы работников, но и те организации, которые дискриминацию осуществляют. Особенно негативны для фирмы последствия индивидуальной дискриминации на основе субъективизма руководителя. По-видимому, одно из главных причин этому – пребывание фирмы в жёсткой конкурентной среде. Именно внешнее давление рынка способно побудить руководителей оценивать работников по заслугам – при найме на работу, при увольнении, при служебном продвижении, при определении величины денежного вознаграждения [15].

Экономические последствия дискриминации оцениваются теорией негативно. Это не удивительно, поскольку её можно рассматривать как внерыночную силу препятствующую эффективному распределению ресурсов в экономике. Подобный эффект возникает, например, при введении налогов, дотаций, таможенных тарифов. Профессиональная сегрегация, сопровождаемая очень низкой межгрупповой мобильностью, наряду с другими факторами дискриминации приводит к потере для общества, которые, по мнению исследователей, достигают 5% ВВП [17].

Еще опаснее для общества социальные последствия дискриминации на рынке труда. Неравное отношение к расовым меньшинствам или эмигрантам разлагает общественные нравы, порождает ксенофобию, нетерпимость, несправедливость. Откровенные формы дискриминации могут вызывать политические проблемы. В то же время многие формы дискриминации носят завуалированный характер.

Трудовая дискриминация выглядит как средство защиты работодателей, и поддерживающих их (заинтересованных в них) представителей государства от работников и пытающихся их защищать профсоюзов. В эту логику укладывается и гендерная и возрастная дискриминация. Например, у женщин, по результатам опросов, более высокое образование, но заработок и статус – ниже, хотя по многим позициям женщины могут успешно конкурировать с мужчинами. А столь предпочитаемые ныне молодые работники предпочтительнее, еще и потому что ими проще манипулировать, они более зависимы и менее квалифицированы.

Бороться против дискриминации, по мнению опрошенных, бесполезно, так как во-первых, ее трудно доказать, а во-вторых, нет гарантий что работник не подвергнется ей снова. В результате для многих работников складывается дилемма: либо он остается в сфере трудовых отношений, но для этого надо отказаться от части своих гражданских прав, либо он сохраняет права, но отказывается от претензий на эффективное рабочее место. Гражданские права и свободы решаются отстаивать только те, кто решил, что он больше работать у данного работодателя не будет.

Все участники трудовых отношений единодушны в признании того, что последствия существования трудовой дискриминации негативны. Бедность, развал правовой системы, озлобление и т.п. даже те, кто считает дискриминацию допустимой, признают ее негативный характер ее последствий. В то же время авторы подчеркивают: сегодня борьба с дискриминацией в сфере труда является более актуальной, чем четыре года назад, ведь сегодняшний мир характеризуется «большим неравенством и рисками: и меньшим социальными гарантиями». «Значительное и сохраняющееся неравенство в доходах и средствах ослабляет действенность принимаемых антидискриминационных мер. Это может привести к политической нестабильности, социальным волнениям, к сокращению инвестиций и замедлению экономического роста.

**3.2 Методы борьбы с дискриминацией**

При разработке концептуальных основ деятельности по снижению дискриминации необходимо учесть следующие аспекты:

1. Очевидно, что сложившиеся в обществе неформальные нормы культуры труда, взаимодействия между людьми и их отношения к праву, являющиеся одними из причин распространенности дискриминации, не могут быть скорректированы в относительно небольшой промежуток времени в силу их инерционности. Следовательно, при разработке концепции основной упор должен быть сделан на долгосрочные цели и стратегию их достижения.

2. Исходя из того что дискриминация является следствием совокупности различных факторов, деятельность должна носить комплексный характер, включая экономические, нормативно-правовые, информационные и иные мероприятия на различных уровнях управления социально-трудовой сферой.

3. Риски дискриминации формируются на различных уровнях различными субъектами рынка труда и вне его, поэтому необходимо учитывать особенности каждого уровня и субъекта, а также связи между ними. В наиболее общем виде цель деятельности можно определить как минимизацию дискриминации на рынке труда, которая реализуется в ряде задач.

1. Формирование системы ценностей, в основе которых лежит уважение к личности, признание прав и свобод человека, верховенство закона и соблюдение этических норм, результатом чего должно стать отношение к дискриминации как к социально неприемлемому для общества явлению.

2. Определение приоритетных направлений деятельности, способствующих снижению дискриминации на различных уровнях рынка труда.

3. Мобилизация ресурсного потенциала (финансового, трудового, интеллектуального) для достижения намеченных целей. Содержание деятельности определяет ее основные направления: – экономическое (развитие конкурентного рынка труда, рынка кадрового консалтинга, повышение уровня человеческого капитала и мобильности дискриминируемых групп работников); – социальное (повышение уровня толерантности в обществе, усиление социальной ответственности бизнеса, возрастание значимости некоммерческого сектора экономики); – методическое (разработка методического обеспечения идентификации дискриминации, антидискриминационной экспертизы принимаемых решений и используемых технологий); – нормативное (антидискриминационная экспертиза действующего законодательства; конкретизация видов и профилей дискриминации, санкций за использование дискриминационных практик, оптимизация направлений использования льгот для отдельных групп работников); – информационное (информирование субъектов социально-трудовых отношений об их правах и обязанностях, способах защиты прав, существующих практиках дискриминации, обучение специализированных субъектов управления персоналом, формирование и развитие социального аудита организаций). Снижение дискриминации зависит от совместных усилий различных субъектов. Задачи формирования социально-ориентированной экономики и создания общих правовых регуляторов для субъектов рыночной экономики являются приоритетными для современного государства. При этом социальные и экономические потери общества от дискриминации оказываются значительно более высокими по сравнению с потерями работодателей. Именно поэтому ведущая роль должна принадлежать государству. Вместе с тем усилия государства в борьбе с дискриминацией являются ведущими, но недостаточными. Во-первых, роль государства в рыночной экономике относительно невелика, и при этом в ряде случаев имеет тенденцию к сокращению. Во-вторых, глобализация и сопутствующий ей перелив капитала за национальные границы способствуют ослаблению влияния государства на происходящие в пределах его территории процессы. В-третьих, в современном обществе все чаще отмечается влияние капитала на процессы принятия решений органами государственной власти. В этих условиях эффективность антидискриминационных действий напрямую зависит от способности власти и бизнеса установить партнерские отношения и вести конструктивный диалог. Поскольку многие причины дискриминации являются внешними по отношению к рынку труда, успешность деятельности напрямую зависит не только от субъектов рынка (работников, работодателей и государства), но и от правозащитных, национально-культурных, религиозных, молодежных и других организаций. Осуществляя свою деятельность вне сферы рынка труда, они способствуют трансформации формальных и неформальных норм, от которых, в свою очередь, зависит вероятность возникновения дискриминации. Особого внимания заслуживает поиск механизмов, представляющих собой определенную последовательность действий, способствующих изменению состояния системы и достижению ею желаемого состояния

**3.3 Успехи и неудачи в борьбе с дискриминаций**

Отмечается прогресс в законодательной и институциональной сфере, достигнутый многими государствами, а также включение в недавно принятые трудовые кодексы положений, касающихся недискриминации и обеспечения равенства. Можно отметить новые инициативы, как разработка «Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» [11]*,* который знаменовал собой принципиально новый подход к борьбе с ВИЧ/СПИД на рабочих местах со стороны государства и частного сектора.Также подчеркнём общую тенденцию к принятию институциональных мер по обеспечению недискриминации и равенства.

И все же «сохраняется еще множество проблем», правоприменительная практика остается на низком уровне, а созданные во многих странах специальные органы по борьбе с дискриминацией испытывают недостаток в кадрах и финансовых ресурсах. В то время как в формальной экономике противодействие дискриминации нарастает, рост неформального сектора ставит перед государством задачу: устранить барьеры, мешающие сотням миллионов работников пользоваться равными возможностями в сфере труда.

Можно привести множество примеров дискриминации по признаку расы, вероисповедания, социального происхождения, кастовой принадлежности или принадлежности к коренным народностям, а также примеры дискриминации в отношении трудящихся-мигрантов. Можно только догадываться о возможных последствиях дискриминации в отношении молодых и пожилых работников, а также неравного обращения по причине сексуальной ориентации, ВИЧ-статуса или ограниченных возможностей человека.

Сегодня в мире насчитывается около 470 млн. людей трудоспособного возраста с ограниченными возможностями, и дискриминация в отношении этой группы работников вызывает растущую озабоченность. Чем более ограничены возможности человека, тем меньше его/ее шансы найти работу. В Европе для людей с некоторыми ограниченными возможностями в возрасте от 16 до 64 лет этот показатель составляет 66%, для людей с ограниченными возможностями средней тяжести шансы найти работу падают до 47%, а при тяжелой форме инвалидности – до 25%.

«Эти барьеры на пути к равенству могут препятствовать странам полностью осознать тот потенциал, который несет с собой сегодняшняя глобализированная экономика. Один из путей продвижения на этом пути – обеспечение равных возможностей достойного труда для всех мужчин и женщин, вне зависимости от расы, вероисповедания, ограниченных возможностей, возраста или сексуальной ориентации.

Одна их новых тенденций – неравное обращение с «людьми, имеющими генетическую предрасположенность к определенным заболеваниям, либо с теми работниками, чей образ жизни считается нездоровым». Стремительное развитие генетики и соответствующих новых технологий облегчило получение информации о генетическом статусе человека. Социологи утверждают: генетическое тестирование несет серьезные последствия для работников, ведь на рабочих местах работодатели могут дискриминировать тех, чей генетический статус свидетельствует о предрасположенности к какому-либо заболеванию в будущем. Дискриминация по признаку наследственности уже была доказана и успешно оспорена в суде в ряде стран мира.

Социологи рекомендуют предпринять ряд мер, направленных на борьбу с дискриминацией. Речь идет о более комплексном и согласованном продвижении гендерного равенства в глобальном масштабе; о включении недискриминации и обеспечения равенства в качестве ключевых задач в программы достойного труда; о разработке более действенного законодательства и его более эффективном осуществлении; о более действенных мерах вне законодательной сферы, например, в государственных закупках, кредитной и инвестиционной политике; о содействии работникам и работодателям в претворении в жизнь принципов равенства на рабочих местах с использованием таких механизмов, как коллективные переговоры и разработка кодексов корпоративного поведения.

**Заключение**

В данной работе мною была рассмотрена дискриминация работников на рынке труда как в России, так и в других странах мира. В процессе работы были изучены результаты многочисленных исследований и социологических опросов, проведенных среди участников трудовых отношений г. Перми. Также, мною было раскрыто понятие дискриминации, определены ее различные виды, изучены меры борьбы с ней. На основании изученных материалов можно сделать ряд выводов. Дискриминация в труде все еще остается широко распространенной проблемой. В то время как некоторые более явные виды дискриминации исчезают, многие другие остаются, принимая новую, менее заметную, форму. Например, в результате совместного действия таких факторов, как глобальная миграция, переопределение национальных границ и рост экономических трудностей и неравенства, усугубились проблемы ксенофобии, расовой и религиозной дискриминации. Растущую озабоченность вызывают и новые формы дискриминации: в отношении инвалидов, больных ВИЧ/СПИДом, по причине нетрадиционной сексуальной ориентации.

Вряд ли сегодня можно рассчитывать на эффективную борьбу с трудовой дискриминацией. Многие видят эту проблему, но однозначного, или даже близкого видения этой проблемы у участников трудовых отношений нет. Это обусловливает разные оценки и разные подходы к ее решению. Также надо учитывать, что есть участники трудовых отношений, которые не видят этой проблемы вообще и считают ее надуманной.

Немаловажным является тот факт, что современные трудовые отношения определяются работодателями. Властные структуры не склонны ограничивать работодателей в этом и часто закрывают глаза на отклонения работодателей от норм закона. Дискриминация позволяет работодателям избавлять себя от претензий работников в целом и отдельных групп, способных влиять на ситуацию. Фактически это один из механизмов поддержания неравенства, позволяющий перекладывать издержки от ошибок и неудач на плечи работников. В результате этого происходит накопление последствий неравенства в сфере трудовых отношений. Растет отчужденность работников, накапливаются противоречия, деградирует система социального партнерства в сфере труда.

К сожалению, успехи в борьбе с дискриминацией в труде достигнуты не по всем направлениям, даже в отношении такой давно признанной ее разновидности как дискриминация женщин. Дискриминация в труде не исчезнет сама собой. Данную проблему необходимо решать, прежде всего на законодательном уровне как отдельных стран, так и на международном уровне. Наряду с этим необходимо взаимодействие всех участников трудовых отношений для разрешения данной проблемы посредством диалога, в котором каждый участник будет иметь равные с остальными участниками права.

**Список использованной литературы**

1. Конституция Российской Федерации. М., 1997.

2. Трудовой кодекс РФ, ст 3.

3. Закон о правах человека. Н. Зеландия // ,-2003 г., – ст. 21.

4. Вопросы министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 6 апр. 2004 г. №153.

5. Положение о Федеральной службе по труду и занятости: Утв. Пост. Правительства РФ от 30 июня 2004 г. №324.

6. Конвенция МОТ №111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г.

7. Галиева Р.Ф. Основополагающие принципы трудового законодательства (по материалам парламентских слушаний) / Р.Ф. Галиева // Юрист. -2003. – №3. – С. 53–55.

8. Дискриминация в сфере труда // Управление персоналом. – 2003 г. – №6. – С. 63.

9. Исследование проведено Е. Салос, С. Томилевским ПГУ // -2002 г.

10. Киселёв И. Указ. соч. с 120.

11. Киселёв И. Указ. соч. с 118.

12. Кауров В.Г. Трудовое право США и нормы международного трудового права/В.Г. Кауров // Международное публичное и частное право. 2001. – №4. – С. 15–27.

13. Нуреев Р.М. Курс микроэкономики. – М.: Норма, 2003. – Гл. 9.

14. Мазин А.Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом/А.Л. Мазин // Трудовое право. – 2003. – №1. – С. 80–83

15. Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: Учебник. – М.: Изд-во МГУ, 2004.

16. Подшибякина Н. Женщины и профсоюзы // Вопросы экономики 2000 г., – №3 – c. 123

17. В.М. Полтерович. Парадоксы российского рынка труда и теория коллективных фирм // Экономика и математические методы. 2003. Т. 29. №2. С. 210-217

18. Центр маркетинговых и социологических исследований Кадрового Дома «Супер Джоб».

19. Экономическая теория / Под ред. В.И. Видяпина, А.И. Добрынина, Г.П. Журавлевой. – М.: Инфра-М, 2003. – Гл. 17, 18.

20. 50 Лекций по микроэкономике. В 2-х т. Под. ред. Гальперин В. 2004 г.

21. Тироль Жан. Рынки и рыночная власть: теория организации промышленности. Спб., 1998.

22. О дискриминации в области труда и занятий: Конвенция Международной организации труда от 25 июня 1958 г. №111 // http://www.ilo.ru/standards\_ru.htm.

23. Equality at Work: Tackling the challenges. Global Report under the follow–up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 96th Session 2007, International Labour Office, Geneva. Текст доклада можно также найти на веб-сайте МОТ (www.ilo.org/declaration)

24. Обновленный список ратификаций см.http://www.ilo.org

25. http://www.ilo.ru/aids/docs/ilo/HIVrus-f.pdf