Содержание

Введение

Глава 1. История возникновения проблемы дискриминации

1.1 Современный тип экономики и его основные негативные стороны

1.2 Описание теорий дискриминации в условиях рыночной экономической системы

Глава 2. Характеристика дискриминации по национальному признаку в России

2.1 Оценка дискриминации по национальному признаку в сфере обучения и образования

2.2 Рынок труда и национальная структуризация на нем

Глава 3. Пути улучшения ситуации на рынке труда

3.1 Сотрудничество мирового сообщества в сфере борьбы с дискриминацией

3.2 Пути улучшения ситуации на рынке труда в Российской Федерации

Заключение

Список литературы

Введение

В современном обществе явление дискриминации рассматривается с разных позиций, в том числе является предметом углублённого экономического анализа.

Очень важно различать дискриминацию и неравенство. Поскольку наличие неравенства по отношению к определенной группе людей в силу объективных обстоятельств не есть дискриминация. Дискриминация в области труда и занятий означает иное и менее благоприятное обращение с людьми из-за присущих им характеристик, не имеющих отношения к их заслугам, квалификации или требованиям к данной работе. К числу таких характеристик относятся принадлежность людей к той иной расе, цвет кожи, пол, исповедуемая ими религия, политические взгляды, национальная принадлежность, социальное происхождение.

Явление дискриминации экономисты, политологи и социологи изучают и анализируют более сорока лет. Первой серьезной работой, посвященной этой теме, стала книга Гари Стэнли Беккера, американского экономиста, лауреата Нобелевской премии за 1992 год в области экономики, «The Economics of Diskrimination». В своей докторской диссертации, написанной в 1955 году, Беккер выделил три основных источника дискриминации на рынке труда и впервые попытался объективно оценить экономические последствия данного явления.

Кроме Г. Беккера эту проблему в своих научных трудах поднимали Р.Дж. Эренберг, Р.С. Смит, М. Армстронг и др. В России тема дискриминации освящена в работах С.Ю. Рощина, Т.О. Разумовой, Н.А. Волгина, М.А. Винокуровой и др. И все же проблема дискриминации остается актуальной на сегодняшний день, так как усиливается социально-экономическое неравенство общества.

Выдвинутые учеными теории, разработанные модели дискриминации на рынке труда не могут объяснить, почему дискриминация продолжает существовать.

Объектом исследования данной курсовой работы выступает явление дискриминации на рынке труда, а предметом дискриминация на рынке труда по национальному признаку. Основная цель работы изучить особенности дискриминации на рынке труда по национальному признаку. В связи с поставленной целью выдвинуты следующие задачи:

1. Определить понятие и виды рыночной дискриминации, а также проанализировать существующие теории, объясняющие дискриминационные различия.
2. Выявить причины возникновения и последствия дискриминации на примере одного из видов – дискриминации по национальному признаку. Оценить масштабы дискриминации по национальному признаку на рынке труда в России и странах СНГ.
3. Рассмотреть основные мероприятия, проводимые государством, направленные на устранение дискриминации на рынке труда и оценить их эффективность.

Методом исследования является анализ существующей литературы, который позволит детально рассмотреть явление дискриминации и обобщить точки зрения различных авторов.

В первой главе рассмотрены определения и виды дискриминации, кратко представлены основные теории и модели изучаемого явления. Во второй главе сделана попытка объяснить причины профессиональной сегрегации на рынке труда по национальному признаку. Третья глава посвящена существующим мероприятиям, направленным на разработку мер по ликвидации дискриминации на рынке труда.

Глава 1. История возникновения проблемы дискриминации

1.1 Современный тип экономики и его основные негативные стороны

Дискриминация в сфере экономических отношений – явление достаточно распространенное. Например, ценовая дискриминация – это установление различных цен на один и тот же товар или услугу (вне зависимости от издержек) для разных покупателей. Слово дискриминация происходит от латинского слова discriminantiо – различие. В широком смысле явление дискриминации представляет собой «умаление (фактически или юридически) прав какой либо группы граждан по мотивам их национальности, расы, пола, вероисповедания и т.п.» [3].

Существует дискриминация и на рынке труда. Ее можно определить как неравные возможности работников, обладающих равной продуктивностью, или неодинаковое к ним отношение со стороны работодателей, менеджеров, общества, государства. [20]

В экономическом словаре дискриминация на рынке труда определяется как «ситуация при которой предприниматели не желают брать на работу представителей какой-нибудь группы на условиях оплаты труда эквивалентной уровню оплаты более предпочтительных групп». [2] Такое определение дискриминации не может быть ключевым, поскольку в нем не конкретизированы причины, по которым работодатели не берут на работу представителей определенных групп. Возможно, этими причинами является низкая квалификация работника или плохое качество выполняемых работ, а не принадлежность к какой либо группе (пол, национальность и т.д.).

Следует отметить, что дискриминация основывается на субъективных характеристиках, на ощущениях и чувствах людей, на их личном отношении друг к другу. Не существует в мире двух одинаковых людей, каждый имеет право на индивидуальность, поэтому, не смотря на существование многих международных документов, провозглашающих свободу и равенство любого человека с рождения, явление дискриминации распространено в современном мире.

На рынке труда проблема дискриминации возникает когда фактически люди с равной квалификацией, равными способностями, выполняющие одинаковую работу, по разному продвигаются по карьерной лестнице или их заработки резко отличаются. И все это происходит на основании расовых, этнических, гендерных, возрастных или других характеристик рабочей силы.

Однако, все работники независимо от их расы, пола, или веры имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей, поэтому дискриминация представляет собой нарушение прав, провозглашенных во Всеобщей декларации прав человека. [5]

На самом деле не смотря на множество определений дискриминации очень сложно доказать, с каким конкретно явлением мы имеем дело: с дискриминацией или с неравенством.

Не может считаться дискриминацией разное отношение к работникам или разная заработная плата этих работников, если эти различия основаны на разнице в производительности труда. Некоторые работники или определенные виды работ могут объективно отличаться производительностью по сравнению с другими. Кроме того, работники могут иметь более высокую квалификацию или больший стаж, по-разному могут относиться к поставленной задаче. Следовательно, различное вознаграждение (или отношение), основанное на личных качествах того или иного человека, таких как знания, умения, навыки не является дискриминацией. Кроме того, не может считаться дискриминацией и обеспечение работника-инвалида возможностями для трудовой деятельности или запрещение использовать труд беременной женщины на производстве с вредными условиями.

На наш взгляд, наиболее четко и точно понятие дискриминации отражено в следующем определении, которое и будем считать основным. Дискриминация – это неравные возможности на рынке труда группы работников, выделенных по определенному признаку и имеющих одинаковую производительность с другими работниками (групповая дискриминация), или неравные возможности отдельных работников по сравнению с работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы (индивидуальная дискриминация). [29]

15 июня 1960года в силу вступила «Конвенция о дискриминации в области труда и занятий», в статье 1 которой закреплено понятие дискриминации. Под дискриминацией в международном праве понимается «всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. Любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанное на ее специфических требованиях, не считается дискриминацией». [13]. Таким образом, можно сделать вывод, что под дискриминацией на рынке труда понимается разное отношение работодателя к работникам на основе принадлежности последних к какой-либо группе (по национальности, расе, полу, религии и т. п.).

В современной экономике труда различают четыре основных вида дискриминации.

Дискриминация в заработной плате. Этот вид дискриминации имеет место быть, когда работники имеют равный стаж, квалификацию, обладают потенциалом и выполняют одинаковую функцию, но получают различную заработную плату. Существуют традиционные группы, дискриминируемые по уровню заработной платы. К ним относятся мужчины и женщины, местное население по отношению к приезжим работникам.

Дискриминация в найме на работу (или, наоборот, при увольнении с работы). Она происходит тогда, когда ту или иную группу населения при прочих равных условиях последними берут на работу и первыми увольняют.

Профессиональная сегрегация. Характеризуется устойчивым разделением профессий и должностей на группы. Наиболее часто деление происходит на мужские и женские профессии, между представителями разных этнических групп (например, профессии, предназначенные «только для черных» и «только для белых»).

Дискриминация в образовании определяется ограничением доступа к нему по признакам пола, расы, вероисповедания и т. п. К сожалению, в бывших советских республиках перед определенными группами населения встают реальные проблемы при получении образования, например, незнание государственного языка, иностранное гражданство. Более престижные профессии получают, как правило, предпочтительные группы в данной стране (в США, например, это белые мужчины).

Признаки дискриминации изучены с разной степенью глубины. Большое количество публикаций посвящены проблемам гендерной дискриминации, трудностям, с которыми сталкивается молодежь при найме на работу, кроме того, многим вопросам дискриминации по признаку цвета кожи уделяет внимание зарубежная литература. Чаще всего те или иные признаки дискриминации могут проявляться в зависимости от сложившихся в регионе условий.

Как и другие признаки, дискриминация по национальности основывается субъективных характеристиках группы. В большинстве случаев такому виду подвергаются национальные меньшинства, рабочие-мигранты. Постоянно увеличивающиеся потоки глобальной миграции вносят свои коррективы в формы и виды проявления этнической дискриминации в отношении рабочих-мигрантов и граждан иной национальности.

Выделяя основные виды дискриминации, стоит отметить, что разные авторы по-разному расставляют акценты. Рональд Дж. Эренберг, Роберт С. Смит выделяют две основные формы: дискриминация по заработной плате и профессиональная сегрегация. В своих работах М.Г. Колосницина выделяет перечисленные выше четыре вида дискриминации, А.Л. Мазин, С.Ю. Рощин и Т.Ю. Разумова в отдельную группу выделяют дискриминацию при продвижении по службе работников организации.

Воздействие отдельных видов дискриминации, выступая самостоятельно, имеют большую или меньшую актуальность для различных групп работников в зависимости от социально-экономической ситуации.

Необходимо четко понимать, что все виды трудовой дискриминации тесно связаны между собой, усиливая, и дополняя друг друга. Например, профессиональная сегрегация во многом определяется неравным доступом человека к образованию. Кроме того, выбор профессии может определяться наличием каких-либо традиций (в т. ч. религиозных), обычаев, семейных предпочтений. Существуют также профессии, которые мужчинам подходят больше, чем женщинам (например, шахтеры). При наличии подобных обстоятельств невозможно определить существование трудовой дискриминации.

Таким образом, дискриминация в сфере труда имеет много признаков и является сложным явлением, поэтому чтобы объективно проанализировать закономерности распространения этого явления, необходимо рассмотреть модели рыночной дискриминации. За рубежом учеными создано немало теорий, объясняющих, почему дискриминация на рынке труда существует и носит столь массовый и устойчивый характер.

1.2 Описание теорий дискриминации в условиях рыночной экономической системы

Явление дискриминации объединяет и дискриминационные различия в заработной плате, продвижении по службе, при найме на работу и т. д. Нельзя не согласиться с утверждениями Рональда Дж. Эренберга и Роберта С. Смита, что перед тем как приступить к разработке политики против дискриминации, необходимо понять причины и механизмы ее вызывающие. По мнению этих авторов, существует три основных источника дискриминации на рынке труда, каждый из них связан с определенной моделью, призванной объяснить механизм рыночной дискриминации и, соответственно, ее экономические последствия.

Рассмотрим модель склонности к дискриминации или модель дискриминации Г. Беккера. Суть данной теории заключается в том, что работодатель или коллеги по работе или же потребители имеют определенные предубеждения или предпочтения. В связи с этим они не желают взаимодействовать с определенными социальными группами, вследствие чего несут дополнительные издержки. Так, например, работодатель предпочитает нанимать на работу только людей славянской внешности, несмотря на то, что и другие национальные группы имеют те же самые характеристики и не менее производительны. Это чисто субъективное мнение работодателя и выражает личное предубеждение. И чем более склонен к дискриминации работодатель, тем больше он будет максимизировать полезность, а не прибыль. Г. Беккер предложил ввести коэффициент дискриминации, который показывает насколько сильно предубеждение нанимателя против работников из дискриминируемой группы: [17]

 (1)

 (2)

Важный вывод из теории Г. Беккера – дискриминация экономически не эффективна. Используя общие характеристики социальной группы, работодатель жертвует своими прибылями ради своих предубеждений, максимизируя полезность. Но, к сожалению данная теория не может объяснить, почему экономически невыгодная работодателю дискриминация продолжает существовать.

Одно из объяснений дискриминационных различий в заработной плате дает модель дискриминирующей монопсонии на рынке труда [29]. Предпосылками этой модели являются различная эластичность предложения труда у различных групп работников и отсутствие мобильности между группами.

Являясь единственным работодателем на рынке труда, монопсонист использует разные условия для различных групп работников. При этом заработная плата работников первой группы с более высокой эластичностью предложения труда будет выше заработной платы, которая могла быть установлена без дискриминации, а работников с низкой эластичностью предложения труда – ниже. Усредняя заработок работников, монопсонист повышает заработную плату для одних и понижает для других работников, дискриминируя их.

Одной из форм дискриминации является профессиональная сегрегация, ее объясняет модель переполненного рынка. Как ранее отмечалось, профессиональная сегрегация представляет собой разделение профессий на группы: только для работников – местного населения или только для работников – мигрантов. Подробные ситуации объясняются тем, что при выборе своей будущей профессии молодые люди инвестируют в образование, если знают, что смогут в дальнейшем найти себе работу по специальности. В трудовой карьере женщины возможны перерывы из-за воспитания детей, поэтому и предпочтения женщин в выборе профессий также очевидны. [17]

Кроме того, довольно часто на выбор будущей профессии оказывает влияние и семейные традиции. В России многие дети выбирают профессию родителей или прислушиваются к их мнению при выборе работы. Вследствие вышесказанного и происходит четкое разделение на мужские и женские профессии. Модель «переполненного рынка» объясняет не саму профессиональную сегрегацию, а тот факт, что заработная плата дискриминируемой группы работников в этом случае ниже.

В случае, когда работодатель принимает решение о найме или продвижении по службе работника, основываясь на средних характеристиках, присущих группе, к которой принадлежит работник, имеет место быть модель статистической дискриминации. В условиях несовершенства информации работодатель опирается на ряд косвенных признаков: образование, опыт, возраст, пол и т.д. Он может не принять на работу женщину, зная, что она находится в возрасте, когда возможность рождения ребенка и ухода в декретный отпуск максимальна. При этом, он может лишиться ценного работника. [21]

С разнообразными проявлениями дискриминации на рынке труда в большинстве стран ведется борьба, но она осложняется устойчивым характером общественных традиций, нравов предубеждений. А предубеждение, как правило, является очень существенной одной из основных причин для отказа потенциальному работнику.

Существующие экономические теории, объясняющие явление дискриминации разнообразны и проявляются в определенных условиях. Совершенной модели, которая могла бы описать причину возникновения явления дискриминации и возможные пути его устранения не существует. Кроме того, не смотря на многочисленные международные документы, законы, принимаемые не только на территории страны, но и в других международных общественных организациях запрещающих дискриминацию по признакам национальности, возраста, пола и т.д. это явление продолжает существовать. Важно отметить, что дискриминационные различия приносят потери или работодателям или работникам дискриминируемой группы. Необоснованные дискриминационные различия в заработной плате или занятости приводят к потерям в благосостоянии, и выигрыш от дискриминации одних не компенсирует проигрыша других. Однако в большинстве случаев дискриминация может приводить к экономической выгоде, поэтому и является устойчивой.

Глава 2. Характеристика дискриминации по национальному признаку в России

2.1 Оценка дискриминации по национальному признаку в сфере обучения и образования

На сегодняшний день образование рассматривается как одна из основных ценностей, без которых невозможно дальнейшее развитие. В современном мире право на образование рассматривается как одно из фундаментальных естественных основных прав человека. Такое понимание права на образование закреплено Всеобщей декларацией прав человека, Конвенцией о борьбе с дискриминацией в области образования, Европейской конвенцией о защите прав человека и основных свобод и рядом других международных документов. ЮНЕСКО рекомендует рассматривать право на образование как элемент права на жизнь, права на развитие, права на непрерывное образование, которое должно реализовываться в течение всей жизни человека. [14]

Конвенция о борьбе с дискриминацией в области образования установила равенство в получении образования не зависимо от расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических и других убеждений, национального или социального происхождения, экономического положения или рождения.

Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод гласит, что никому не может быть отказано в праве на образование. Данной формулировкой Европейская конвенция подтверждает право каждого человека на образование, налагает запрет, на какую бы то ни было дискриминацию в праве на образование. [9]

Как уже упоминалось, дискриминация в образовании определяется ограничением доступа к нему по принадлежности человека к определенной группе (этнической, гендерной, религиозной и т.п.). Нас интересует доступность высшего образования для национальных меньшинств, поскольку нередко получение престижной профессии определяет положение на рынке труда, социальный статус индивидуума в обществе и дальнейшую его жизнь.

Довольно часто представители этнических меньшинств испытывают языковые и психологические трудности в процессе школьного обучения, понижающие затем доступность высшего образования.[4]

Постановка проблемы о влиянии языка обучения в школе на доступность высшего образования в широком смысле, учитывающем выбор конкретного ВУЗа, специальности, возможности горизонтальной мобильности, включенность в социальные сети определенного типа, актуальна как с точки зрения общих проблем российской системы образования, так и с позиций произошедших в новейшей истории России этнополитических изменений. Во многих бывших республиках Советского Союза и в Республиках входящих в состав РФ язык стал национальным символом, особой этнической ценностью. В этих условиях задачей национальной системы образования является перевод языка из этнического символа в реально действующий инструмент познания окружающего мира, истории народа, его духовных ценностей. [10]

Однако следует помнить, что целенаправленная политика создания преимуществ в получении высшего образования для определенных групп населения может приводить к существенному снижению доступности высшего образования для других граждан, если целевая группа достаточно многочисленна. [27]

Например, в Эстонии, после проведения социологического исследования было выяснено, что если брать все население трудоспособного возраста, то неэстонцы имеют пока незначительное преимущество перед эстонцами и в целом удельный вес среди учащихся и студентов среди эстонской и неэстонской молодежи одинаковый. [27] Тем не менее, в Таллинне обучалось 65% эстонцев 15-25 лет и лишь 43% неэстонцев. Существенные различия наблюдались в той возрастной группе, для которой характерно обучение в высших учебных заведениях: здесь у эстонской молодежи было преимущество в 1,4 раза по Эстонии и в 1,9 раза в Таллинне – именно во столько раз доля обучающихся среди эстонской молодежи была больше, чем среди неэстонской.

Подобная ситуация имеет место быть и в соседнем нам Казахстане, а также в «дружественной» Украине. На сегодня Казахстан, являющийся Родиной для большинства русских и других этнических групп, выступает фактически как национальное государство казахов, где доминируют экономические, социальные, культурные и иные проблемы титульной нации. Высшие учебные заведения в Казахстане, как правило, заканчивают «национальные кадры» и, следовательно, имеют больше возможностей для самореализации и, как правило, занимают ведущие вакансии на рынке труда.

Исследования, проведенные в Республике Бурятия и в Республике Татарстан (там проживают представители более 100 национальностей) свидетельствуют, что язык, на котором ведется преподавание в школе и ВУЗе является существенно менее значимым дифференцирующим фактором в сфере доступности высшего образования, чем социальный капитал, уровень доходов и образование родителей. [10]

Говоря о доступности высшего образования, стоит упомянуть и о такой социальной группе как мигранты. Мигрантов можно охарактеризовать как одну из социально-проблемных групп населения, для которой затруднен доступ к получению многих социальных благ, в том числе и образования. Уязвимость мигрантов и их детей является результатом действия многих факторов. Одним из таких факторов является принадлежность к другой этнокультурной и языковой среде.

Мигрантам на пути к высшему образованию приходится преодолевать помимо общих трудностей еще и специфическое давление со стороны государства, направленное на то, чтобы удержать мигрантов в пределах отведенной им ниши. Тот факт, что в экономике страны мигранты занимают в основном низкоквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места, не требующие высшего образования, негативно влияет на ориентацию детей мигрантов на получение высшего образования. Недостаточное владение русским языком является фактором, порождающим неравенство в доступе к высшему образованию. [10]

Возможность получения престижного элитного образования определяется не столько способностью абитуриентов (знаниями, умениями и навыками), сколько материальным положением семей, их национальностью в ряде стран СНГ, неформальными связями родителей и местом их проживания. Языковой барьер, как фактор доступности образования может быть легко устраним. В системе среднего и профессионального образования могут реализовываться специальные языковые программы для потенциальных абитуриентов, чтобы ликвидировать языковые трудности (сейчас таких программ единицы в России и в странах СНГ).

В качестве барьеров, воздвигнутых на пути к престижной профессии, могут выступать не только национальность школьника, но и качество среднего образования, язык, на котором идет обучение в школе, социальное положение родителей. Человеку, родившемуся в бедной семье, может просто не хватить денег для продолжения обучения. Социологические исследования показывают, что иммигранты имеют и низкие заработки, следовательно, инвестировать в образование им сложнее.

Доступность престижного образования во многом определяет будущее молодых людей. В современном мире часто встречается формальное ограничение доступа человека к образованию по причине его национальности. Если говорить о неравенстве прав для титульных и нетитульных национальностей, то принадлежность к определенной этнической группе является непреодолимым барьером для получения престижного образования, что затрудняет доступ представителей этой группы к высокооплачиваемым профессиям, чем снижает уровень доходов и укрепляет профессиональную сегрегацию. Модель переполненного рынка четко проявляется и такая ситуация может воспроизводиться из поколения в поколение, потому что русским в Казахстане (или в Эстонии, например) невыгодно вкладывать в образование деньги, если они знают, что никогда не будут работать по полученной специальности, сфера их деятельности определена изначально. Молодежь проявляет пассивность в сфере образования, не стремится к получению престижных профессий, что может навсегда закрыть им дорогу к вершине социальной лестницы.

2.2 Рынок труда и национальная структуризация на нем

Дискриминация является настолько распространённым фактом в современном обществе, что не может быть никаких сомнений в её существовании. Дискриминация является не единичным случаем, а представляет собой комплекс родственных форм человеческого поведения, что затрудняет не только её определение но, зачастую, и полное понимание.

Профессиональная сегрегация проявляется в устойчивом разделении профессий и должностей между разными группами работников и является одной из форм дискриминации на рынке труда.

Нас интересует деление профессий между представителями разных этнических групп (например, профессии, предназначенные «только для русских» и «только для украинцев»). В разных секторах экономики в соответствии с величиной заработной платы и по занимаемому на карьерной лестнице положению определенные профессии «резервируются» за работниками титульной нации, а для работников других национальностей часть рабочих мест является недоступной. В подобных ситуациях межпоколенная мобильность невелика, а шансы изменить человека свою судьбу зависят не от него самого, а предопределены с рождения. Молодые люди не вкладывают инвестиции в свое образование, поскольку уверены в том, что не найдут работу, соответствующую полученной профессии.

В бывших республиках Советского Союза наши соотечественники испытывают некоторые трудности, касающиеся не только гражданства.

По словам известного в Эстонии социолога Алексея Семенова Рамочная конвенция по защите национальных меньшинств для Эстонии далеко не роскошь, потому что в стране действительно существуют проблемы с положением национальных меньшинств и очень серьезные. [21]

В 2002 году эстонские социологи Эллу Саар, Елена Хелемяэ и Клара Халлик проанализировали причины дискриминации на рабочем месте и существенную разницу в доходах эстонцев и неэстонцев. За основу были взяты данные департамента статистики Эстонии исследований трудовой занятости за 1998-2000 годы. [27]

Приведенные социологами результаты исследований были шокирующими.

Хорошее знание эстонского языка должно давать возможность трудоустройства, как в частных, так и в публичных секторах экономики в соответствии с уровнем полученного образования.

Следует отметить, что среди обладателей специального и высшего образования разница в уровне безработицы была примерно в два раза (соответственно 6 и 2% у эстонцев против 11 и 5 % у неэстонцев, хорошо владеющих эстонским языком).

Кроме того, социологи определили, как изменялось в течение десятилетия представительство неэстонцев в различных социально-профессиональных группах. Так, неэстонцев стало больше прежде всего среди неквалифицированной рабочей силы, в то время как эстонцев – среди управленцев. Вообще у 1/5 неэстонцев с высшим образованием и хорошим знанием государственного языка работа требует более низкого уровня образования и лишь треть неэстонцев с высшим образованием и «языковой компетентнцией» относится к разряду высокооплачиваемых. Различия между эстонцами и хорошо владеющими государственным языком неэстонцами достаточно велики, и это позволяет предположить дискриминацию работников из меньшинств со стороны эстонских работодателей. [27]

Последствия такой формы дискриминации может описывать модель переполненного рынка, поскольку часть рабочих мест является недоступной для работников не титульной национальности, вследствие чего они оказываются сосредоточены на определенном сегменте рынка труда и не могут занимать рабочие места вне этого сегмента. Соответственно из-за увеличения предложения труда в определенном секторе рынка снижается заработная плата работников, поэтому неэстонцы с престижным образованием и хорошим знанием национального языка имеют меньшую заработную плату и занимают должности, не соответствующие их профессиональным навыкам.

Кроме того, поведение работодателей-эстонцев, предпочитающих брать на работу своих соотечественников, можно объяснить с позиции теории статистической дискриминации, когда о продуктивности работника русской национальности судят по характеристикам, присущим всей нации в целом. Не секрет, что моделью русского человека на западе является гуляка и ленивец с полным отсутствием самоорганизации. Зная, что русские «все такие» работодатель предпочтет взять на работу немца – педантичного и пунктуального работника. В этом случае работодатель будет уверен, что поступил правильно, дискриминируя при этом работника русской национальности.

Стоит упомянуть и о положении мигрантов на рынке труда.

Мигранты сосредоточены в достаточно узком круге видов деятельности. Они занимаются сбором мусора, уборкой улиц и помещений, неквалифицированным сервисом и т.д. Многие из них имеют образование и квалификацию, дипломы об окончании ВУЗов, и вынуждены занимать на рынке труда низкоквалифицированные рабочие места на которые не претендует местное население. Зачастую бывшие городские семьи, много лет занимавшиеся интеллектуальным трудом, вынуждены селиться в сельской местности и осваивать сельскохозяйственную работу.

Чаще всего мигранты уходят в сектор неформальной экономики, поскольку это является единственной возможностью реализовать их право на труд. Наиболее типичными и массовыми формами неформальной деятельности таких работников являются уличная и рыночная торговля, услуги местному населению по ремонту и строительству, частный извоз, репетиторство и др. Для мигрантов этот вид деятельности является «стратегией выживания», а нередко единственной возможностью спасения от нищеты. Наименее оплачиваемые, но наиболее гибкие и интенсивные виды работ структурированы как этнические сегменты экономики, заполняемые мигрантами. [27]

Результатом дискриминации на рынке труда по национальному признаку появляются различия в оплате труда, в оценке поступков таких людей, что является нарушением определённых стандартов справедливости.

Подобные процессы приводят к тому, что у мигрантов нет возможности получать более высокую заработную плату и, они не могут дать детям соответствующего престижного образования, что усиливает профессиональную сегрегацию. В связи с этим молодые люди изначально находятся в неравном положении по отношению к местным не только при поступлении в учебное заведение, но и при выходе на рынок труда.

Основной сферой дискриминации национальных меньшинств является право на работу. Группой российских исследователей была предпринята попытка опытной проверки дискриминации представителей национальных меньшинств в Астрахани и Самаре в 2002 году. [22] Обследование проводилось волонтерами, преимущественно, студентами. Каждая пара волонтеров (русских и представителей национальных меньшинств) устраивалась на работу. Все они были одного возраста, пола, уровня образования и квалификации, все имели российское гражданство и законно проживали на территории региона.

Опытное обследование положения представителей национальных меньшинств на рынке труда продемонстрировало следующее. При устройстве на работу в 40% случаев предпочтение отдается русским, а не представителю национального меньшинства. Как правило, работодатель дискриминирует не только представителей мигрантов, но и традиционных меньшинств (к их числу исследователи отнесли татар, мордвинов, евреев, русских немцев и чувашей, проживающих на территориях исследуемых областей). Иногда отказывали в работе под явно надуманными предлогами.

Наряду с отказами в найме на работу отмечались и факты дискриминации в оплате труда и условиях труда. В одном случае студенту-татарину предложили объект и график труда хуже, чем его напарнику, а заработная плата была предложена ниже на 16%. В другом случае разрыв в начальной оплате труда составил 42%, в третьем – русскому студенту кроме фиксированной ставки, одинаковой с его напарником-волонтером были предложены комиссионные.[22]

Дискриминатор ориентируется не на личные качества работника, а на статус меньшинства, определяющего стоимость рабочей силы его представителей на рынке труда, что четко описывает модель статистической дискриминации.

Говоря о дискриминации на рынке труда по национальному признаку, определяя корень этого явления и рассматривая его с разных сторон, стоит обратить внимание на следующее. Разделение в пользу или против лица на основе его этнической принадлежности приводит к крайностям в виде кастовой системы, при которой право занимать должность, особенно в государственных структурах, имеет лишь тот, кто является представителем титульной национальности (местным жителем). Не секрет, что после распада Советского Союза и смены власти в бывших союзных республиках на многие посты в государственном аппарате пришли «национальные кадры». В Казахстане, например крупные военно-промышленные предприятия возглавили казахи, русские были вытеснены не только с руководящих должностей, но и были лишены возможности продвижения по службе. Для них был определен «стеклянный потолок» выше которого, подняться по карьерной лестнице они не могут.

Анализируя проблему дискриминации по национальному признаку на рынке труда можно четко проследить описанные ранее модели дискриминации, предложенные учеными. В действительности ни одна из моделей не проявляется в чистом виде. Невозможно четко определить их границы, они существуют в неразрывной связи, дополняя друг друга.

Кроме того, национальность работника, статус в социуме чаще всего определяет его положение на рынке труда, влияет на заработную плату. Проблема дискриминации по этнической принадлежности человека существует и не только в Росси и на постсоветском пространстве, но и на Западе. Например, результаты исследований, проведенных в ФРГ показали, что среднечасовая оплата иммигрантов на 10% ниже, чем немцев. Последние получали более высокие премии и выгодные сверхурочные работы. [Костин с. 62]. Но если в Европейских государствах и в США законодательством четко прописаны права и обязанности национальных меньшинств, то в России подобные процессы только начинаются и существуют в основном только в устной форме, и работодатели довольно таки часто применяют дискриминационную политику.

Глава 3. Пути улучшения ситуации на рынке труда

3.1 Сотрудничество мирового сообщества в сфере борьбы с дискриминацией

«Миллионы людей в мире лишены работы, вынуждены заниматься лишь определенными видами профессиональной деятельности или получают более низкую заработную плату только из-за своего пола, вероисповедания или цвета кожи независимо от своих способностей или требований, предъявляемых на данном рабочем месте. Ликвидация дискриминации в сфере труда – необходимый элемент любой стратегии снижения масштабов нищеты и обеспечения устойчивого развития». [33]

Принцип, на котором основывается международно-правовая система защиты прав человека и основных свобод, - это принцип равенства и недискриминации. Дискриминация запрещена рядом международно-правовых документов, принятых в рамках ООН и затрагивающих все известные сегодня ситуации, при которых лицам может быть отказано в праве на равенство. В декларации о правах лиц, принадлежащих к национальным меньшинствам указано, что дискриминация людей на основе принадлежности их к той или ной национальности является оскорблением достоинства человеческой личности и отрицанием принципов устава ООН и осуждаются как нарушения прав человека и основных свобод, провозглашенных во всеобщей декларации по правам человека. [7]

В «Декларации ЮНЕСКО о расе и расовых предрассудках» от 27 ноября 1978г. в статье 1 отмечено «все люди, и группы людей имеют право отличаться друг от друга, рассматривать себя как таковых и считаться таковыми. Однако многообразие форм жизни и право на различие, ни при каких обстоятельствах не могут служить предлогом для расовых предрассудков; ни юридически, ни фактически они не могут служить оправданием какой бы то ни было дискриминационной практики…» [8]

Конвенция 97 МОТ «О работниках-мигрантах (пересмотренная в 1949г.)» [12] в статье 6 обязует каждого Члена Организации, «для которого настоящая Конвенция находится в силе, предоставлять без дискриминации по признаку национальности, расы, религии или пола иммигрантам, законно пребывающим на его территории, условия не менее благоприятные, чем те, что пользуются его собственные граждане». Это коснулось в первую очередь вопросов заработной платы, социальных пособий, условий труда, принадлежности к профсоюзам и т.п.

В США, например, еще в 60-е годы принимались законы, запрещающие дискриминацию по признакам расы, пола, возраста и т.д. Закон о гражданских правах 1964 года заложил правовую основу формального обеспечения всем американцам равных возможностей.

Пытаясь уничтожить рыночную дискриминацию, федеральное правительство США приняло два вида правил. Одно из них – это запрет дискриминации почти для всех работодателей. Другой – это требование от тех, кто заключает контракты с федеральным правительством, участвовать в позитивных действиях, то есть активно и искать меньшинства для заполнения имеющихся у них вакансий. [34]

Многим американцам казалось, что в Соединённых Штатах с расизмом наконец-то покончено – и это не потребовало радикального общественного переустройства.

Движение в защиту гражданских прав стремительно набирало обороты, начинали вступать в силу распоряжения о десегрегации, и сотни тысяч чернокожих американцев переезжали в города северных штатов, где, предположительно, расовая дискриминация была не такой суровой, как на Юге. Правительственные доклады были полны оптимизма: к примеру, в 1969 году разрыв между белыми и чернокожими молодыми американцами 25-29лет, имеющих высшее образование был в четыре раза меньше по сравнению с 1960 годом.[35]

На определенном этапе развития международного права были выделены так называемые права третьего поколения – коллективные права. Это специальные права тех категорий граждан, которые по социальным, политическим, физиологическим или каким-либо иным причинам не имеют равных с другими гражданами возможностей осуществления общих для всех людей прав и свобод и в силу этого нуждаются в определенной поддержке со стороны как государства, так и международного сообщества в целом. Круг носителей таких прав достаточно широк – это несовершеннолетние, пенсионеры, инвалиды, безработные, беженцы и лица некоренной национальности. [28]

По опыту западных стран в проведении антидискриминационной политики, несмотря на скрытое сопротивление людей, консерватизм, традиции и предубеждения, успех в этом деле реально достижим, но нужны последовательные усилия государства, общества и граждан. Интересно, что на определенном этапе возможен своего рода противоположный эффект, когда работодатель, например, подвергает дискриминации белого работника, боясь быть обвиненным в дискриминации афроамериканца. [20]

3.2 Пути улучшения ситуации на рынке труда в Российской Федерации

У нас в стране еще в советский период Кодекс законов о труде от 09.12.1971, утвержденный ВС РСФСР, в статье 16, где речь идет о гарантиях при приеме на работу, запретил «необоснованный отказ в приеме на работу». Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме не работу в зависимости от расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношение к религии, убеждения, принадлежности к общественным объединениям и прочего не допускалось. [16]

Основы законодательства Союза ССР Республик о занятости населения принятые ВС СССР, (в пункте «г», статьи 5) государство гарантировало гражданам СССР «защиту от любых форм дискриминации и обеспечение всем трудящимся равенства возможностей в получении профессии и работы, выборе условий занятости и труда». [26]

Таким образом, в советский период законы предусматривали запрет дискриминации в сфере трудовых отношений. Кроме того, Советский Союз был многонациональным государством, в котором равенство и дружба народов были основными идеологическим лозунгами. О том, что существует дискриминация на рынке труда по признаку принадлежности к тому или иному этносу вообще не могло быть и речи.

Наблюдается преемственность законодательства постсоветского периода, так конституция Российской Федерации, пункт 3, статья 37 гласит, о том, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требовании безопасности и гигиены на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации.

Трудовой кодекс, принятый в 2002 году, выделяет запрещение дискриминации в сфере труда в отдельную статью 3. Этим подчеркивается значение одного из основополагающих принципов трудовых отношений – недопущение дискриминации в области труда и занятий, закрепленного в декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

Запрещение дискриминации в сфере труда направлено на то, чтобы все граждане имели равные возможности в осуществлении своих способностей к труду. Только деловые качества работника должны учитываться как при заключении трудового договора, так и при оплате труда. Трудовой кодекс не содержит исчерпывающего перечня обстоятельств, влияющих на неравенство возможностей в сфере труда. Любой мотив, не указанный в статье 3 является нарушением равенства возможности в сфере труда, если он не относится к деловым качествам работника. Нарушение правила о запрещении дискриминации в сфере труда является основанием для обращения в органы системы федеральной инспекции труда и в суд с заявлением об устранении дискриминации. Материальный ущерб, причиненный дискриминацией, подлежит возмещению. Статья 3 гарантирует компенсацию морального труда причиненного нарушением той или иной статьи о запрещении дискриминации. При определении его размера учитывается степень физических и нравственных страданий, причиненных дискриминацией, а так же иные обстоятельства.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2009 № 2 «О применении судами РФ трудового кодекса РФ», в статье 10 поясняется, что следует понимать под деловыми качествами работника.

Итак, под деловыми качествами работника следует понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной области).

Таким образом, принципы государственной политики в области предоставления защиты и гарантий от дискриминаций в сфере труда и занятий были закреплены в законодательстве в советский период, а ныне - в нормативно-правовых актах Российской Федерации. Проблема дискриминации является острой, для многих категорий населения, о чем свидетельствует существование специальных законов, предусматривающих обеспечение их занятости путем проведения различных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности в сфере труда.

Проблемы, связанные с дискриминацией по национальному признаку приводят к социально-политической нестабильности. В некоторых регионах России, вставших на путь конструктивного решения национального вопроса, достигнуты немалые успехи. Накоплен большой позитивный опыт проведения национальной политики: разработки нормативной базы, институционального и финансового ее обеспечения, взаимодействия органов государственной власти с организациями и объединениями национальных меньшинств. [22]

Подобный опыт должен учитываться не только органами государственной власти и местного самоуправления, но и организациями национальных меньшинств, для того чтобы нарабатывать процедуры и механизмы согласования интересов большинства и меньшинства. К сожалению, довольно часто проводимая и декларируемая политика в области устранения дискриминации на рынке труда различаются, недостаточно внимания уделяется действенности правовых и судебных процедур, продуманных механизмов обеспечения прав лиц, принадлежащих к этническим меньшинствам.

Приведем некоторую статистику того, что в России ежегодно возбуждается несколько десятков дел по статье 282 («Возбуждение национальной и религиозной вражды») и только единицы из них доходят до судебного разбирательства. Например, в 2000 году из 37 дел, возбужденных по статье 282 до суда дошло 6, ни одного приговора вынесено не было, а в 2003 году из 60-ти возбужденных дел 20 было направлено в суд, вынесено 17 приговоров. [22]

Многочисленные нарушения прав представителей национальных меньшинств в сфере труда не находят отражения в судебной практике, что является не только следствием декларативности и неэффективности законодательства, которое должно пресекать попытки дискриминации по признаку национальности, расы, вероисповедания, но и тем, что дискриминация осуществляется, формально не нарушая закона, в связи со слабостью судебной власти.

Таким образом, можно сделать вывод, что нормативно-правовые акты, документы, закрепленные международным законодательством и РФ, запрещающие проявление дискриминации и утверждающие принципы равенства, являются необходимыми, но недостаточными условиями. Дискриминация в области труда не исчезнет, даже если она запрещена законом. Необходимо также эффективное действие правоприменительных механизмов, позитивные действия, беспристрастная система образования, услуги по профессиональному обучению и последующему трудоустройству. Такое сочетание политики и инструментов ее реализации является необходимой предпосылкой для организации борьбы с дискриминацией в любой ее форме.

Заключение

Итак, рассмотрев понятие, виды, причины дискриминации на основе принадлежности работника к той или иной национальности в трудовых отношениях, а так же законодательство, затрагивающее данную проблему, следует сделать следующие выводы.

Дискриминация на рынке труда проявляется в тех случаях, когда группа работников, при равных способностях, выполняющие одинаковую трудовую функцию, имеют неравные возможности в трудовой сфере (различия в заработной плате, ущемление при продвижении по карьерной лестнице, при приеме на работу и т.д.). Анализ существующих теорий рыночной дискриминации показал, что совершенной модели нет. Каждая из них проявляется на рынке труда в определенных условиях. Все существующие модели взаимосвязаны и в ряде случаев приносят ущерб не только работнику, но и работодателю.

Следует отметить, что дискриминация по национальному признаку является актуальной проблемой в Росси и в странах СНГ. К сожалению, в некоторых странах на постсоветском пространстве дискриминация национальных меньшинств является распространенным явлением. И, несмотря на гарантии, закрепленные в международных документах, эта проблема носит очень острый характер и фактически не имеет никакого решения. Как выяснилось, национальность работника чаще всего определяет его статус и заработную плату на рынке труда.

Устранение дискриминации по национальному признаку - важнейшая предпосылка для того, чтобы люди были способны избирать свою профессиональную стезю, развивать свои таланты и способности и получать вознаграждение в соответствии со своими заслугами и достижениями, не взирая на цвет кожи и этническую принадлежность. Дискриминация приводит к возникновению неравенства на рынке труда и появлению несправедливых преимуществ. Справедливый и честный характер трудовых отношений способствует укреплению чувства самоуважения работника, его морали и мотивации. Более производительная и лояльная рабочая сила в сочетании с эффективными ресурсами способствует росту производительности и конкурентоспособности предприятия. Дискриминация же создает стрессовые состояния, снижает мотивацию к труду, затрагивает самоуважение и укрепляет еще более существующие предрассудки.

Таким образом, устранение дискриминации в области труда - это стратегически важный шаг в направлении борьбы за искоренение дискриминации во всех других сферах, который поможет создать более демократические рынки труда, сделать таковым все общество в целом, а так же снизить опасность конфликтов, повысить производительность труда и ускорить рост экономики.

Список литературы

1. Абдуманалов Р. Трудовая миграция // Территория согласия – 2005. – № 2(7). С. 22-24
2. Большой экономический словарь / Под. ред. А.Н. Азриляна. М.: Институт новой экономики, 2002. – 1280 с.
3. Большой российский энциклопедический словарь / Москва. Большая российская энциклопедия. Изд-во «Дрофа» 2003 г. – 1888с.
4. Высшее образование в России. // http:/ www. socpol.ru
5. Всеобщая декларация прав человека // Дискриминация вне закона: сборник документов / Отв. Ред. А.Я. Капустин. – М.: Юристъ, 2003. – 383с.
6. Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики // Отв. редактор и составитель, к.э.н. Е.Б. Мезенцева. – М.: ИСЭПН РАН – МЦГИ – «Русская панорама», 2002. – 352с.
7. Декларация о ликвидации всех форм нетерпимости и дискриминации на основе религии и убедеждений. // Дискриминация вне закона: сборник документов / Отв. Ред. А.Я. Капустин. – М.: Юристъ, 2003. – 383с.
8. Декларация ЮНЕСКО о расе и расовых предрассудках // Дискриминация вне закона: сборник документов / Отв. Ред. А.Я. Капустин. – М.: Юристъ, 2003. – 383с.
9. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод // Дискриминация вне закона: сборник документов / Отв. Ред. А.Я. Капустин. – М.: Юристъ, 2003. – 383с.
10. Доступность высшего образования в России // Отв. ред. О.В. Шишкин. Независимый институт социальной политики. – М., 2009. – 500с.
11. Исупова О. недостаточно оплачиваемая работа: почему мы соглашаемся? // Социс. 2002. №3. С. 62-71
12. Конвенция 97 МОТ «О работниках-мигрантах (пересмотренная в 1949г.)// Дискриминация вне закона: сборник документов / Отв. Ред. А.Я. Капустин. – М.: Юристъ, 2003. – 383с.
13. Конвенция 111. Конвенция о дискриминации в области труда и занятий // Дискриминация вне закона: сборник документов / Отв. Ред. А.Я. Капустин. – М.: Юристъ, 2003. – 383с.
14. Конвенция ЮНЕСКО о борьбе с дискриминацией в области образования// Дискриминация вне закона: сборник документов / Отв. Ред. А.Я. Капустин. – М.: Юристъ, 2003. – 383с.
15. Конституция Российской Федерации. Ст. 37, п. 3 (принята всенародным голосованием 12.12.1993г.)
16. Кодекс законов о труде РСФСР от 09.12.1971г гл. 3; ст. 16. (в ред. от 25.09.1992г)
17. Колосницына М.Г. Экономика труда: Учебное пособие для студентов. – М. 2009
18. Костин Л. Миграция и мигранты // Человек и труд. 2001. №8. С.62
19. Мазин А.Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом // Управление персоналом. – 2002. – № 12. С. 19-24
20. Мазин А.Л. Трудовая дискриминация: болезнь, которую нужно лечить // Человек и труд. 2003. №4. С.28-32.
21. Меркин В. Дискриминация – установленный факт (по данным социологических опросов). // Институт стратегических оценок. // http://www. russedina.ru (04.10.2005)
22. Мукомель В.И. Грани интолерантности // http: // 2001. isras. ru /Socis / SocisArticles/2005\_02/mukomel.doc
23. Монди У.Р., Премо Ш.Р., Ноу Р.М. Управление персоналом. СПб.: Изд. дом «Нева», 2009. 640с.
24. Основы законодательства Союза ССР и Республик о занятости населения. Приняты Верховным Советом СССР 15 января 1991 г. N 1905-1 ст. 5
25. Трудовой кодекс РФ. ст. 3 от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 09.05.2005)
26. Постановление Пленума Верховного Совета РФ от 17.03.2009г. №2 «О применении судами Российской Федерации трудового кодекса РФ»
27. Полещук В. Неэстонцы на рынке труда // http: // www.lichr.tt/rus/statui/ market. htm
28. Переведенцев В.В. Социальная политика // Человек и труд. 2003. №5. С. 24-27.
29. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда: Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2000. 400с.
30. Тюрюканова Е.В., Леденева Л.И. Ориентация детей мигрантов на получение высшего образования. // Социс. – 2005. – № 1. С.
31. Трудовой кодекс Российской Федерации (по состоянию на 15 марта 2009 г.) Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2009. 200с.
32. Таньшина Н., Лясников Н. ЕС: Занятость и безработица маргинальных слоев // Человек и труд. 2000. №10. С.41-43
33. Топилин М.А. Ключевые проблемы рынка труда // Человек и труд. 2002. №1. с. 29-35
34. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996. 800с.
35. Kenneth Boulding. Toward a Theory of Discrimination. // Labor Economics and Labor Relations/ edited by Lloyd G.Reynolds, Stenley H.Masters, & Collette H.Moser. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey 07632 pp183-187.