Российская академия государственной службы

При Президенте Российской Федерации

Северо-Западная академия государственной службы

**КАРЕЛЬСКИЙ ФИЛИАЛ в г. Петрозаводске**

**Название предмета**: **Трудовое право**

контрольная работа

**Дискриминация в сфере трудовых отношений**

студентки 5 курса

группы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

специальности юриспруденция

на базе высшего образования

Киреевой И.Г.

Научный руководитель

преподаватель кафедры правовых дисциплин КФ СЗАГС

Фаткуллина Л.З.

Дата сдачи\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оценка\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись руководителя\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Петрозаводск 2005

Содержание

Введение. 3

Глава I. Понятие и виды дискриминации в сфере трудовых отношений. 4

ГлаваII. Законодательство Российской Федерации о дискриминации. 8

Заключение. 13

Список использованных источников и литературы. 15

Введение.

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. Между тем за рубежом дискриминация на рынке труда давно является объектом пристального внимания исследователей.

В 1990-е годы трудовой дискриминацией заинтересовались и российские исследователи, появилось много публикаций, но почти все они были посвящены лишь одной из ее форм: гендерной, так как женщины составляют наиболее многочисленную группу жертв дискриминации.

Нашей задачей будет попытка рассмотреть различные формы дискриминации и причины, вызывающие ее. Данной проблеме будет посвящена первая глава работы. Главным образом, здесь использовались статьи периодических изданий, посвященных этим вопросам.

Во второй главе автор даст определение дискриминации в сфере труда, уже исходя из положений международных нормативно-правовых документов, а так же подробнее остановиться на законодательстве Российской Федерации. Для осуществления этой задачи автор использовал нормативно-правовые акты советского периода и современности, предоставленные СПС Консультант Плюс.

Целью данной работы является краткое освящение проблемы дискриминации в сфере трудовых отношений в Российской Федерации, опираясь на источники трудового права России.

# Глава I. Понятие и виды дискриминации в сфере трудовых отношений.

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)[[1]](#footnote-1).

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.

Современная экономика труда выделяла следующие виды трудовой дискриминации[[2]](#footnote-2):

1. Дискриминация в заработной плате одних работников или групп работников по сравнению с другими. В экономике любой страны сотрудники, обладающие равной квалификацией и стажем, нередко получают разную зарплату за выполнение одной и той же работы в одной и той же отрасли или даже организации. Существует традиционные, то есть во многих странах наиболее дискриминируемые по уровню зарплаты группы работников: женщины по сравнению с мужчинами, негры по сравнению с белыми и местные жители по сравнению с приезжими.

2. Дискриминация при найме на работу, увольнении с работы. Подобной дискриминации, помимо вышеназванных групп, обычно подвержены люди, освобожденные из мест лишения свободы заключенные, инвалиды, неквалифицированная молодежь. Их последними принимают на работу и первыми увольняют. Неравные возможности при трудоустройстве могут возникнуть в связи с возрастом работника, расовой и этнической принадлежности.

3. Дискриминация при продвижении по службе тех, кто уже работает в организации. Таким сложнее сделать карьеру, их неохотно продвигают по служебной лестнице, назначают на ответственные должности. Подобной дискриминации чаще подвергаются женщины, иммигранты, национальные меньшинства.

4. Профессиональная сегрегация, проявляется в устойчивом разделении профессий и должностей между разными группами работников. Так, существуют традиционные мужские и женские профессии. Профессиональная сегрегация наблюдается при разделении профессий между местными и приезжими работниками.

5. Дискриминация в образовании и профессиональной подготовке. В современном мире не часто встречается формальное ограничение доступа человека к образованию по причине иностранного гражданства, незнания государственного языка и прочее. Однако человеку, родившемуся в бедной семье, может просто не хватить денег для продолжения обучения. Иммигрантам вообще приходится нелегко: и заработки у них ниже, и инвестировать в образование им сложнее. Статистические данные показывают, что во многих странах уровень образования у женщин ниже, чем у мужчин.

Перечисленные виды трудовой дискриминации тесно связаны между собой, усиливая друг друга, к примеру, дискриминация в образовании способствует профессиональной сегрегации, которая в свою очередь, закрепляет и углубляет неравный доступ к образованию[[3]](#footnote-3). Дискриминация определенной группы людей снижает уровень ее доходов и возможности инвестиций в человеческий капитал, что затрудняет доступ представителей этой группы к высокооплачиваемым профессиям и укрепляет профессиональную сегрегацию.

К числу других форм дискриминации, вызывающих озабоченность МОТ, относится возраст, ограниченная трудоспособность (инвалидность), заболевание ВИЧ/ СПИДом и сексуальная ориентация[[4]](#footnote-4). Широкое распространение и устойчивый характер носит дискриминация по признаку членства в профсоюзе. Искоренение дискриминации – это ключевая задача, сформулированная в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

За рубежом учеными создано немало теорий, объясняющих, почему дискриминация на рынке труда существует и носит столь массовый и устойчивый характер.

Многие теории трудовой дискриминации видят в качестве ее основного источника предубеждение со стороны нанимателей, собственно работников, а также потребителей (клиентов). Причины у подобных предубеждений могут быть самой разной направленности, неприязнь к представителям определенной расы, национальности и так далее. Так, предубеждения нанимателя могут распространяться на женщин (или мужчин), иммигрантов, пожилых (слишком молодых) работников, недостаточно или излишне образованных людей.

Л. А. Шатрова– кандидат социологических наук провела социологическое исследование. При опросе работодателей, выяснилось, что по их мнению, женщины менее ориентированы на профессиональную деятельность, более - на семью и детей, поэтому неспособны к высокопрофессиональной деятельности[[5]](#footnote-5). Таким образом, существуют субъективные моменты, связанные со стереотипами в сознании общества.

Потребители (клиенты) могут проявлять предубеждения против той или иной группы работников по различным причинам от недоверия к их способности качественно выполнять свои обязанности до религиозной нетерпимости. Здесь дискриминация чаще возникает в сфере обслуживания. Работодатель вынужден учитывать эти предубеждения, так как игнорирование мнения клиента может быть чревато.

Дискриминация со стороны сотрудников фирмы возникает тогда, когда они избегают в процессе труда вступать в отношения с представителями нежелательной для них группы работников, например, из-за национальной неприязни.

При статистической дискриминации работодатель принимает решение о найме или служебном продвижении, судит о работнике на основе не его индивидуальных качеств, а средних обобщенных данных о возможной производительности той или иной группы, к которой этот работник принадлежит. 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[[6]](#footnote-6). 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.

# Глава II. Законодательство Российской Федерации о дискриминации.

В Конвенции № 111 от 25 июня 1958 года «Относительно дискриминации в области труда» в статье 1 закреплено понятие дискриминации. Под дискриминацией в международном праве понимается всякое различие, исключение или предпочтения, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности, социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства и возможностей или обращения области труда и занятий[[7]](#footnote-7). Всякое различие, исключение или предпочтение, основанное на специфических требованиях, связанных с определенной работой, не считаются дискриминацией.

В США, например, еще в 60-е годы принимались законы, запрещающие дискриминацию по признакам расы, пола, возраста и так далее. Закон о гражданских правах 1964 года заложил правовую основу для формального обеспечения всем американцам равных возможностей. При найме на работу американское законодательство запретило любые виды дискриминации женщин. Например, давая объявления о вакансиях, предприниматель не вправе указывать, что он хотел бы взять на работу лицо женского пола. Женщинам нельзя отказывать в приеме на работу в связи с тем, что они имеют детей дошкольного возраста. В 1978 году вышел Закон о запрещении дискриминации по беременности[[8]](#footnote-8).

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 пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношение к религии, убеждения, принадлежности к общественным объединениям и прочего не допускается[[9]](#footnote-9).

Основы законодательства Союза ССР Республик о занятости населения принятые ВС СССР, в пункте «г», статье 5 гарантируют защиту от любых форм дискриминации и обеспечивают всем трудящимся равенства возможностей в получении профессии и работы, выборе условий занятости и труда[[10]](#footnote-10). Таким образом, в советский период, как мы видим, законы предусматривали запрет дискриминации в сфере трудовых отношений.

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[[11]](#footnote-11).

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. Содержание этой статьи полностью соответствует Конвенции МОТ № 111 от 1958г.

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 перечень обстоятельств, влияющих на неравенство прав 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[[12]](#footnote-12). Материальный ущерб, причиненный дискриминацией, подлежит возмещению. Статья 3 гарантирует компенсацию морального труда причиненного нарушением правила 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 17.03.2004 № 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)[[13]](#footnote-13).

Исследователь данной проблемы Р.Ф. Галиева, отмечает, что статья 59 Трудового Кодекса, где речь идет о срочном трудовом договоре, несогласованна со статьей 3, так как носит дискриминационный характер по отношению к лицам, обучающимся по дневным формам обучения, совместителями и пенсионерами по возрасту – это не связано ни с деловыми, ни с профессиональными качествами[[14]](#footnote-14). Возраст и социальный статус работника не может рассматриваться как основание для дискриминации в сфере реализации права граждан на труд. Несогласованность статей 3, 58 и 59, по мнению исследователей, обуславливает необходимость вернуться к прежней формулировке оснований заключения срочного трудового договора, когда статья 17 КЗОТа 1971 года предлагала три разновидности срочного договора и подчеркивала их исключительный характер.

Таким образом, принципы государственной политики в области предоставления защиты и гарантий от дискриминации в сфере труда и занятий были закреплены в законодательстве в советский период, а ныне – в нормативно-правовых актах Российской Федерации. Рассматриваемая нами проблема 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. Например, Закон РФ от 24 ноября 1995 года «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»[[15]](#footnote-15).

# Заключение.

Итак, рассмотрев понятие, виды, причины дискриминации в трудовых отношениях, а так же законодательство, затрагивающее данную проблему, мы пришли к выводу, что несмотря на гарантии, закрепленные в Конституции, законах Российской Федерации, проблема носит очень острый характер и фактически не получила никакого решения.

Нормативно-правовые акты, 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.

Устранение дискриминации – 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. Дискриминация приводит к возникновению неравенства на рынке труда и появлению несправедливых преимуществ. Справедливый и честный характер трудовых отношений способствуют 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 мораль и 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 использованных источников и литературы.

1. Конституция РФ от 12.12.1993г. [Электронный ресурс]. – СПС Консультант плюс.
2. Основы законодательства Союза ССР и Республик о занятости населения, прин. ВС СССР от 15.01.1991 № 1905-1 [Электронный ресурс]. – СПС Консультант плюс.
3. Кодекс законов о труде РСФСР от 09.12.1971 [Электронный ресурс]. – СПС Консультант плюс.
4. Трудовой Кодекс РФ от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ. – СПб.: Виктория Плюс, 2002. – 192 с.
5. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ: изд. 2-е, исп. и доп. с уч. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004г. №2[Электронный ресурс]. – СПС Консультант плюс.
6. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004г. №2 «О применении судами РФ Трудового Кодекса РФ» [Электронный ресурс]. – СПС Консультант плюс.
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. - №6. – С. 63-65.
9. Кауров В.Г. Трудовое право США и нормы международного трудового права/В.Г.Кауров//Международное публичное и частное право. \_2001. -№ 4. – С. 15-27.
10. ЛебедеваЛ.Ф. Женское страдание: Женщины в глобализованном обществе XXIвека/ Л.Ф.Лебедева//Российское предпринимательство. -2004. - № 3. – С. 9-12.
11. Мазин А.Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом/А.Л. Мазин//Трудовое право. – 2003. - №1. – С. 80-83.
12. МОТ публикует первый доклад о дискриминации в труде во всем мире//Трудовое право. – 2003. - № 7. – С. 86-90.
13. Подшибякина Н. Женщины и профсоюзы/Н. Подшибякина//Вопросы экономики. 2000. - № 3. – С. 122-130.

14. Трудовое право. Курс лекций/ В.Н. Толкунова - М.: ООО «ТК Велби», 2002. – 320 С.

15. Шатрова Л.А. Гендерные стереотипы на рынке труда Татарстана/Л.А. Шатрова// Социологические исследования. – 2003.- № 3. – С. 124-126.

1. Дискриминация в сфере труда//Управление персоналом. – 2003. - №6. – С. 63. [↑](#footnote-ref-1)
2. Мазин А.Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом//Трудовое право. – 2003. - №1. – С. 80. [↑](#footnote-ref-2)
3. Мазин А.Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом//Трудовое право. – 2003. - №1. – С. 80. [↑](#footnote-ref-3)
4. МОТ публикует 1-й доклад о дискриминации в труде во всем мире//Трудовое право. – 2003. - № 7. – С. 86. [↑](#footnote-ref-4)
5. Шатрова Л.А. Гендерные стереотипы на рынке труда Татарстана// Социологические исследования. – 2003.- № 3. – С. 125. [↑](#footnote-ref-5)
6. Подшибякина Н. Женщины и профсоюзы//Вопросы экономики. 2000. - № 3. – С. 123. [↑](#footnote-ref-6)
7. Кауров В.Г. Трудовое право США и нормы международного трудового права//Международное публичное и частное право. -2001. -№ 4. – С. 17. [↑](#footnote-ref-7)
8. ЛебедеваЛ.Ф. Женское страдание: Женщины в глобализованном обществе XXIвека//Российское предпринимательство. -2004. - № 3. – С. 10. [↑](#footnote-ref-8)
9. Кодекс законов о труде РСФСР от 09.12.1971 [Электронный ресурс]. – СПС Консультант плюс.

   2 Основы законодательства Союза ССР и Республик о занятости населения, прин. ВС СССР от 15.01.1991 № 1905-1 [Электронный ресурс]. – СПС Консультант плюс.

   3 Конституция РФ от 12.12.1993г. [Электронный ресурс]. – СПС Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-9)
10. [↑](#footnote-ref-10)
11. [↑](#footnote-ref-11)
12. 1 Комментарий к Трудовому Кодексу РФ [Электронный ресурс]. – СПС Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-12)
13. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004г. №2 «О применении судами РФ Трудового Кодекса РФ» [Электронный ресурс]. – СПС Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-13)
14. Галиева Р.Ф. Основополагающие принципы трудового законодательства (по материалам парламентских слушаний) / / Юрист. -2003.-№3. – С. 55. [↑](#footnote-ref-14)
15. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. - М.: ООО «ТК Велби», 2002. – С.88. [↑](#footnote-ref-15)