

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Антонова Е.А. Запрещение дискриминации в сфере труда // Академия педагогических идей «Новация». – 2017. – № 06 (июнь). – АРТ 67-эл. – 0,2 п. л. – URL: <http://akademnova.ru/page/875548>

РУБРИКА: ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 349.2

Антонова Елизавета Алексеевна,
студентка 2 курса кафедры социологии и управления,
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова
Научный руководитель: Зайцева Т.А., доцент кафедры
социологии и управления, Белгородский государственный
технологический университет имени В.Г. Шухова
г.Белгород, Белгородская область,
Российская Федерация

ЗАПРЕЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА

Аннотация: В статье рассмотрены особенности трудового законодательства по вопросу запрещения дискриминации в сфере труда.

Ключевые слова: Трудовой кодекс, дискриминация, сфера труда.

Antonova Elizaveta Alekseevna,
2nd year student of the Department of sociology and management,
Belgorod state technological University
named after V. G. Shukhov
Supervisor: Zaitseva T. A., associate Professor
of sociology and management, Belgorod state
technological University named after V. G. Shukhov
Belgorod, Belgorod oblast,
Russian Federation

THE PROHIBITION OF DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT

Abstract: In the article the peculiarities of the labor legislation on the question of the prohibition of discrimination in employment.

Key words: Labour code, discrimination, employment.

Трудовой кодекс Российской Федерации не дает четкого понятия дискриминации, но при этом закон, в соответствии с международным правом и Конституцией РФ, предусматривает достаточно важные нормы.

Исходя из первой части статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что каждый человек имеет одинаковые и абсолютно равные возможности для того, чтобы реализовать свои трудовые права. Нарушение этого влечет за собой ответственность, и, соответственно, является дискриминацией в сфере труда.

Вторая часть данной статьи констатирует, что ни один человек не должен быть ограничен в своих трудовых правах и свободах, а работодатель не имеет права отдавать предпочтение определенному соискателю только потому, что он соответствует предпочитаемому образу работника в зависимости от возраста, пола, религии, расы, национальности, цвета кожи, места жительства, языка или происхождения или других обстоятельств, которые не связаны с деловыми и профессиональными качествами работника.

Дискриминация в сфере труда – достаточно актуальная проблема для современных трудовых отношений. Работодатели часто являются необъективными в выборе соискателей только из-за личных предпочтений, что не имеет места быть по трудовому законодательству.

Нынешние руководители, следуя духу закона, должны оценивать лишь деловые и профессиональные качества будущих сотрудников, не смотря на любые различия между самим работодателем и работником.

Существует множество видов дискриминации в сфере трудовых отношений:

- Дискриминация при приеме на работу или при увольнении – это может происходить в случае, когда определенная группа населения при различных одинаковых условиях принимается на работу последней и первой же увольняется.
- Дискриминация при оплате труда появляется, когда одинаково выполняемый труд будет оплачиваться не одинаково, т.е. оплата в данном случае не зависит от эффективности труда сотрудника.
- Дискриминация в доступности к определенным профессиям или должностям (т.е. профессиональная сегрегация). Она существует в тех случаях, если определенная группа людей не имеет права занимать некоторые должности, профессии или виды трудовой деятельности, не смотря на то, что при этом может полноценно выполнять данные виды работ.
- Дискриминация при продвижении по карьерной лестнице. Работники здесь ограничиваются в правах на вертикальное продвижение по службе. Такой вид дискриминации схож с профессиональной сегрегацией.
- Дискриминация при получении образования. Данная дискриминация выражена в неказании образовательных услуг одной группе лиц, или же в оказании услуг, но не такого качества, а гораздо ниже.

Можно выделить также некоторые виды дискриминации в зависимости от того, какие причины ее породили.

- Дискриминация со стороны работника может основываться на личных предубеждениях самого сотрудника. Это происходит в тех случаях, когда большое количество персонала избегает сотрудничать в организации с дискриминируемыми работниками.
- Дискриминация работодателем работников очень заметна, если он по-разному относится к определенным группам сотрудников, одинаковым между собой по эффективности труда, зато различным по характеристикам. Следовательно, работодатель отдаст предпочтение одной группе перед другой.
- Дискриминация со стороны потребителей. Может происходить из-за различного отношения к работникам потребителей, которые предоставляют им аналогичные виды услуг (т.е. имеется в виду предпочтение обслуживания). Подобный вид дискриминации приводит работников к профессиональной сегрегации.
- Дискриминация со стороны предложения труда. Она иногда появляется как воздействие работодателей на некоторые свойства предложения труда сотрудников, имеющих сходную производительность. Примером такой дискриминации может быть монополия (ситуация на рынке, когда имеется только один покупатель и множество продавцов) или связанная с ней сама дискриминация на рынке труда.
- Статистическая дискриминация. Существует такой вид неравенства из-за различий вида и качества информации, используемой при решении приема сотрудника на работу. В этом случае, работодатель судит обычно не об индивидуальной производительности труда сотрудника, а о свойствах всей группы, в которой осуществляет трудовую деятельность данный работник. Здесь необходимо использовать правильный механизм отбора персонала.

Дискриминация – сложное явление, сущность которого – предпочтение одних людей перед другими в условиях трудовых отношений. Работодатели, которые исходят из определенных индивидуальных особенностей сотрудников, могут делать неправильные выводы об эффективности их труда. Это и будет являться дискриминацией со стороны работодателя.

Последняя часть статьи 3 Трудового кодекса РФ гласит, что все лица, которые были подвержены дискриминации в сфере труда (даже на основе собственных предположений), могут обратиться в суд с заявлением, чтобы восстановить нарушенные права, получить возмещение материального вреда и компенсировать моральный вред.

Дискриминация в сфере труда может возникнуть при любых обстоятельствах, в любых организациях и в различных формах.

Сравнивая Трудовой кодекс Российской Федерации и Конвенцию Международной организации труда № 111 «О дискриминации в области труда и занятий», можно сделать вывод, что понятие дискриминации в ТК рассматривается более узко и не рассматривает косвенную или прямую дискриминацию, различия между этими видами и их особенности.

Дискриминация, исходя из Конвенции МОТ № 111, имеет такое понятие: «всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий» (п. 1а) ст. 1).

Определение дискриминации, которое дано в данной Конвенции подразумевает то, что:

- чтобы установить факт дискриминации не обязательно наличие умысла.

- данное понятие охватывает и прямую, и косвенную дискриминацию: тут важен сам факт лишения или ограничения равенства возможностей и обращения.

Таким образом, следует сделать вывод о том, что дискриминация в сфере труда – частое явление, которое не конкретизировано в трудовом законодательстве Российской Федерации и должно быть урегулировано Конвенциями МОТ и самим Трудовым кодексом для уменьшения случаев трудовой дискриминации работников со стороны работодателей.

Список использованной литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2015 г.) // Собрание законодательства РФ. 2002. Ст. 3.
2. Демененко И.А., Эймонт Д.А. Государственное регулирование спроса и предложения на труд // NovaInfo.Ru. 2016. Т.1. №53. С. 340-345.
3. Мазин А. Дискриминация на российском рынке труда/ А. Мазин// Человек и труд. 2011. №8. С. 22-26.

Дата поступления в редакцию: 07.06.2017 г.

Опубликовано: 09.06.2017 г.

© Академия педагогических идей «Новация», электронный журнал, 2017

© Антонова Е.А., 2017