

Е.Форостьяная, Л.Никитенкова,
учителя английского языка высшей квалификационной категории

Е.Березкина,
обучающаяся 10-го класса, ГБОУ «Одинцовский «Десятый лицей»,
г. Одинцово, Московская область

ПРОБЛЕМА ДИСКРИМИНАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ: ПРОЕКТ НА РУССКОМ И АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКАХ

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА – определить, как в современном российском обществе ведется борьба по искоренению дискриминации. **Задачи проекта:** 1) изучить проявления дискриминации в современном обществе; 2) выявить недостатки системы семейного воспитания, способствующие проявлениям дискриминации; 3) определить способы борьбы с дискриминацией; 4) выработать правила повышения общей правовой культуры, касающиеся дискриминации.

Актуальность темы: несмотря на формальное отсутствие дискриминации в современном российском обществе, она существует, и необходимо найти способы борьбы с ней. **Дискриминация** – несправедливое отношение к разным категориям населения, одна из серьезных социальных проблем. Одно из проявлений дискриминации – ограничение в правах и свободах людей по определенным признакам – возраст, национальная и этническая принадлежность, религия, пол, образование.

В большинстве государств дискриминация запрещена законами. Согласно Конституции РФ [3], в нашей стране запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности. Но дискриминация существует неофициально

Дискриминация в экономической сфере при трудоустройстве: выбор между двумя кандидатами с приблизительно одинаковыми способностями, работодатель делает на основе своих убеждений. Между мужчиной и женщиной, одинаково подходящими на должность, предпочтение зачастую отдается мужчине. Если на одну должность претендуют 30-летний и 45-летний кандидаты, предпочтение отдадут первому. Трудовая дискриминация влияет на другие сферы жизни общества. Дискриминация была всегда, но общество обязано ее минимизировать.

Экономическая (трудовая) дискриминация – в сфере трудовых отношений. Следствие перехода к рыночным отношениям в сфере труда – усиление дискриминации наемных работников, когда в основу решений относительно работника в трудоустройстве, продвижении, освобождении и оплате труда берутся критерии, не имеющие отношения к его производительности. Договорной характер трудовых отношений дает их участникам свободу трудового договора. Работодатели, пользуясь это свободой, устанавливают требования к кандидатам, не охватываемые трудовым законодательством. Работодатель устанавливает возраст для работника и ищет работников по знаку зодиака.

Форма дискриминации – обязанность работников соблюдать дресс-код, устанавливаемый работодателем. Ст.214 Трудового Кодекса РФ [1] обязывает работника соблюдать требования к одежде только на предприятиях или в условиях опасных для его жизни и здоровья – средства индивидуальной защиты. В остальных случаях работник наделен свободой выбора внешнего вида по его вкусу и представлениям. А работодатель тем самым ограничивает его свободу.

ТК РФ не закрепляет данное понятие дискриминации законодательно, что может выгодно использоваться работодателями в личных интересах. Однако данное явление рассматривается Конвенцией № 111 Международной

Организации труда [2], согласно которой дискриминация включает в себя: всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. Вследствие такого широкого ряда дискриминационных признаков это явление может проявляться разными способами явно или скрыто, прямо или косвенно. Поэтому важно знать, как дискриминация может проявиться, чтобы оценить, была ли она допущена в отношении вас или других лиц.

Виды (проявления) дискриминации. В трудовых отношениях дискриминация – нарушение или ограничение трудовых прав гражданина в зависимости от признаков, не имеющих отношения к его профессиональным качествам. Существует много видов трудовой дискриминации, но наиболее распространенные – прямая и косвенная.

Прямая дискриминация проявляется, когда кто-то не может реализовать свои права, или к нему относятся менее благосклонно без объективной причины, например, отказ в приеме на работу человеку определенной религии, или когда за одну работу мужчине платят больше, чем женщине.

Косвенная дискриминация – когда ко всем людям относятся одинаково, но положение некоторых граждан из-за такого обращения ухудшается, например, когда работодатель требует владения официальным языком на определенном уровне от всех сотрудников, хотя для некоторых должностей (уборщиков) это требование излишне. На практике трудно отличить косвенную дискриминацию от допустимого разного отношения. Проявление вида дискриминации обуславливается причинами ее развития, например, необеспечение должных условий и распоряжение дискриминировать.

Работники сталкиваются со следующими проблемами, связанными с трудовой дискриминацией, согласно результатам опроса Центра социально-трудовых прав:

- 1) трудности при приеме на работу – 10,4%;
- 2) отказ в повышении зарплаты – 10,0%;
- 3) невыплата премии – 7,3%;
- 4) необоснованное увеличение рабочей нагрузки – 7,3 %;
- 5) отказ в отпуске или выходном – 6,4%;
- 6) моральное давление – 6,3%;
- 7) ограничения в должностном росте – 4,3 %;
- 8) необоснованные штрафы – 3,8 %;
- 9) отказ в улучшении условий труда – 3,7 %;
- 10) отказ в предоставлении удобного графика работы – 3,6 %;
- 11) ограничение социальных льгот – 3,0 %;
- 12) ограничение доступа к более выгодной работе – 2,2%;
- 13) перевод на худшую работу – 1,3%;
- 14) необоснованное увольнение – 1,2%;
- 15) ограничение возможностей образования – 1,2% [4].

Чтобы понять природу возникновения дискриминации и ее видов, необходимо рассмотреть их предпосылки.

Предпосылки развития дискриминации. 3 группы причин дискриминации: 1) социальные причины, вызванные предубеждениями одних групп против других и наличием в обществе неформальных норм, способствующих лояльному отношению к дискриминации; 2) правовые причины, связанные с недостатками законодательства, препятствующими выявлению дискриминационных практик и наложению взысканий за их применение; 3) экономические причины, объясняющие

дискриминацию возможностями получения дополнительной прибыли за счет снижения издержек на персонал.

Предпосылка социальной группы – недостатки семейного воспитания. Воспитание должно учитывать национальные, этнокультурные и конфессиональные особенности семей, формировать к ним уважение у детей. Родители зачастую игнорируют эти особенности и формируют у детей неправильную модель поведения при столкновении с дискриминацией. Дети закрывают глаза на проявления неуважения к другим, а иногда и к себе. Социальные причины базируются на предубеждениях в обществе, вызванных снижением уровня толерантности к разным группам – национальность или конфессия. Это способствует распространению межэтнических и межконфессиональных конфликтов, влияющих на трудовые отношения.

Наиболее сильны экономические причины, и при рыночных отношениях работодатели стремятся максимально сократить издержки при отборе претендентов на рабочие места. Используются нестандартные требования к потенциальным работникам. Наниматели устанавливают критерии, не связанные с выполняемой работой, и сокращают круг подходящих специалистов.

В свою очередь, правовые причины выражены в размытости понимания и ответственности за дискриминацию в сферах жизни общества. Международные и региональные нормативные правовые акты не устанавливают строгих рамок при разьяснении данной проблемы.

Защита от дискриминации на законодательном уровне. Нужно изучить меры по защите социальных групп от дискриминации, и как государство гарантирует равенство граждан. В Российской Федерации нет комплексного антидискриминационного законодательства. Защищающие права граждан положения содержатся в Конституции РФ [3] и в отдельных актах национального законодательства.

Согласно ст.19 Конституции РФ, государство должно обеспечить гарантии равенства прав и свобод человека независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям. Ст.37 Конституции РФ закрепляет право на труд в условиях безопасности, вознаграждение без дискриминации, право на отдых. Данные конституционные нормы устанавливают в российском государстве прямой запрет дискриминации в сфере труда, а право на труд находится под защитой государства. Многие законы РФ содержат положения, запрещающие дискриминацию в выражениях, схожих с данными статьями. Например, ст.3 Трудового кодекса РФ запрещает дискриминацию в сфере труда и содержит список защищенных характеристик. В ней применяется термин «дискриминация», но не дается его определение. Это существенный недостаток, и из-за отсутствия определения понятия «дискриминация» нет критериев, по которым бы доказывался факт дискриминации в судебном процессе.

Формулировка в ст.3 ТК РФ раскрывается через категорию «ограничение прав», а в международном правовом акте, который посвящен дискриминации в трудовой сфере, содержится определение дискриминации через понятия «всякое различие», «предпочтение» и «недопущение». Международное право в сфере защиты от дискриминации предполагает отсутствие ограничений при реализации гражданами трудовых прав, закрепив равенство возможностей, а российское законодательство акцентирует внимание на недопущении ограничений трудовых прав. Запрет дискриминации установлен только законом, что не искореняет ее проявлений. Чтобы добиться изменений, необходимо привлечь внимание общественности к этой проблеме.

Способы борьбы с дискриминацией. Искоренение дискриминации – долгий и нелегкий процесс, но существуют способы борьбы с ней, подвластные каждому гражданину. Мы все можем внести свой вклад в этот процесс, указывая на дискриминацию там, где мы ее видим, подавая пример и выступая за изменение законов. Мы все можем сыграть свою роль в прекращении дискриминации и снижении неравенства. Каждый из нас может: 1) выявлять случаи неравенства, чтобы все мы могли выступать в поддержку перемен – размещать в социальных сетях свои инициативы по искоренению дискриминации; 2) заявлять о неравенстве, когда сталкиваешься с ним; 3) поддерживать кампанию или организацию, стремящуюся к большей справедливости и равенству в мире.

Кроме действий каждого гражданина, большую роль в искоренении дискриминации может сыграть гражданское общество. Оно может проводить важные мероприятия, такие как:

1) занятия по правам человека на рабочем месте, в школе, клинике или в сети сверстников;

2) кампании по изменению законов, создающих неравенство, выявлять дискриминационные законы и коллективно бороться за их изменение;

3) предоставление поддержки, физического укрытия, юридической помощи и пасторской заботы людям, испытывающим дискриминацию.

Общество может искоренить дискриминацию, если изменит отношение к ней. Следует не замалчивать случаи дискриминации, с которыми вы столкнулись, а заявлять о них, не игнорировать дискриминационные аспекты при воспитании детей, а прививать детям уважение к людям любой расы, национальности, возраста и пола. Для эффективной борьбы с дискриминацией необходимо участие политической власти, и любой гражданин может помочь изменить общественное отношение к дискриминации и положение дискриминируемых социальных групп.

С помощью подготовленной брошюры на русском и английском языках мы смогли обобщить полученную информацию о дискриминации в российском обществе, представить ее общественности в простой форме, привлечь общественное внимание к этой проблеме, показать ее важность и актуальность. В брошюре представлены способы борьбы с дискриминацией, она может эффективно использоваться в учебном процессе, способствовать повышению правовой культуры и выявлению недостатков семейного воспитания, способствующих проявлениям дискриминации.

Таким образом, в ходе проделанной работы мы изучили проявления дискриминации в современном российском обществе. Выяснили, что одной из острых проблем современного общества является дискриминация в сфере трудовых отношений, влияющая на другие сферы жизни. Прямую дискриминацию легко определить, но на практике трудно отличить косвенную дискриминацию от допустимого разного отношения. Мы установили, что существует много причин и предпосылок трудовой дискриминации. Они могут быть сведены в 3 группы – социальные, экономические и правовые. Социальные причины обусловлены недостатками семейного воспитания, экономические – развитием рыночных отношений и желанием производителей максимально сократить издержки. Мы определили, как российское общество ведет борьбу по искоренению дискриминации, рассмотрели статьи Конституции РФ, ТК РФ и другие нормативные правовые акты. Выявили важный фактор возникновения дискриминации – отсутствие в РФ комплексного антидискриминационного законодательства.

Дискриминация – сложное и многогранное явление, оно проявляется в разных сферах общества и зависит от многих факторов. Общество может искоренить дискриминацию, если изменит отношение к ней, перестанет закрывать

на нее глаза. Мы разработали способы борьбы с дискриминацией, которые подвластны каждому гражданину. Представили красочную брошюру с обобщением информации по теме.



Рис. 1. Фрагмент брошюры «Проблема дискриминации в современном российском обществе»

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. и доп. от 11.04.2023. // Доступ из «Консультант-Плюс».
2. Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-й сессии Генеральной конференции МОТ). [Электронный источник]. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml (дата обращения: 11.02.2023)
3. Конституция Российской Федерации (2022) // Доступ из «Консультант-Плюс».
4. Центр социально-трудовых прав. [Электронный ресурс]. URL: <http://trudprava.ru/> (дата обращения: 11.02.2023)
5. Ермак Д.А. Защита от дискриминации в трудовых отношениях// Science Time. 2016. № 3(27). С.171-176.
6. Сизова О.С., Кузьмин И.М. Проблема дискриминации в трудовом праве// Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. № 2. С. 480-486.
7. Что такое дискриминация? [Электронный ресурс]. URL: <https://www.zmogausteisiugidas.lt/ru/temi/diskriminatsiya/chto-takoe-diskriminatsiya> (дата обращения: 11.02.2023)
8. Добрикова Е. Дискриминация в сфере труда, или Власть стереотипов [Электронный источник]// ИС «Гарант». URL: <https://www.garant.ru/article/1127456/> (дата обращения: 11.02.2023)
9. День борьбы с дискриминацией. Искоренить. [Электронный источник] URL: https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/2021-zero-discrimination-brochure_ru.pdf (дата обращения: 11.02.2023)

Реквизиты публикации: Форостяная Е., Никитенкова Л., Березкина Е., Проблема дискриминации в современном российском обществе: проект на русском и английском языках// Учитель. 2023. № 2. С.92-96