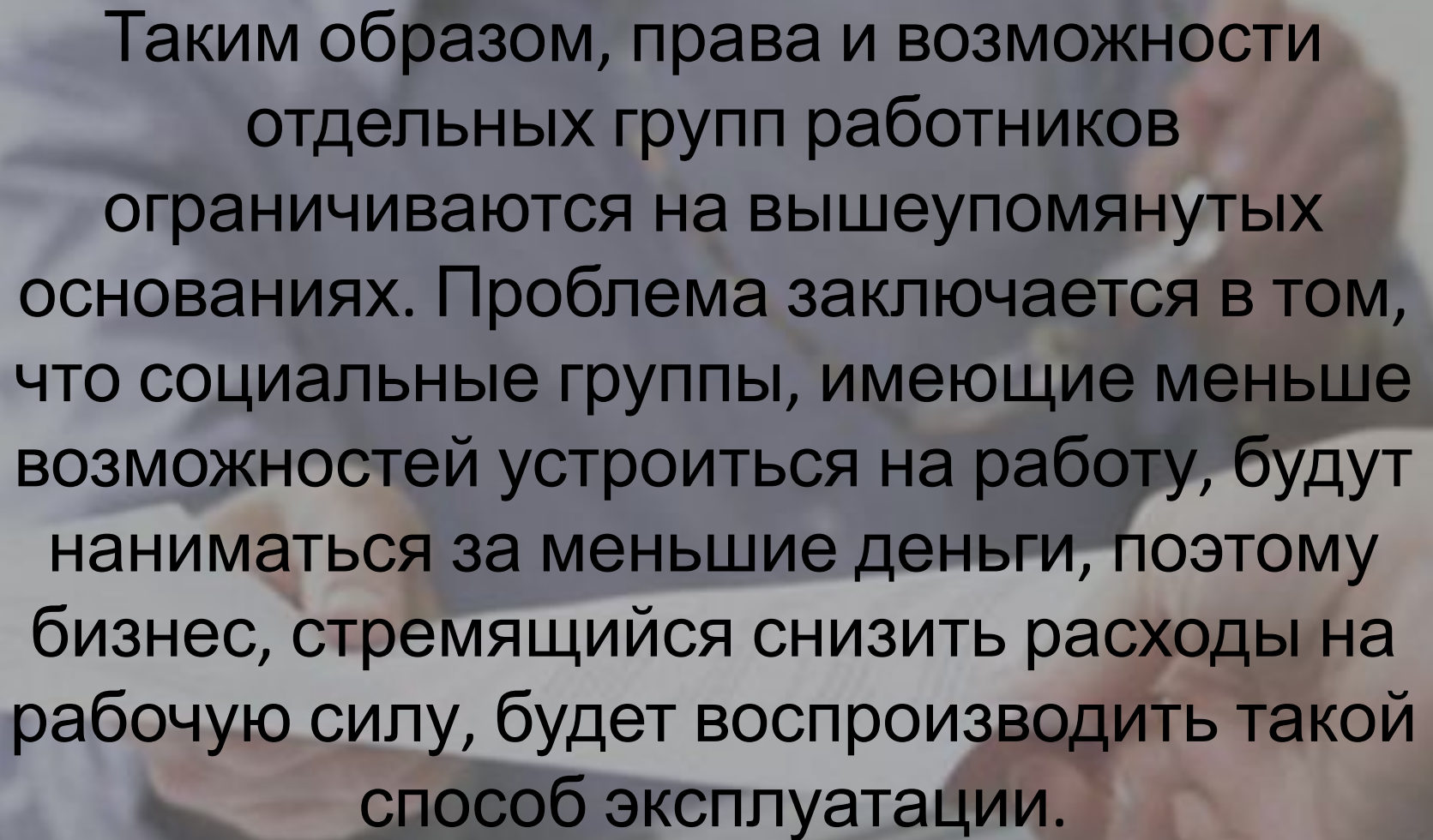


Дискриминация в сфере труда

Дискриминация в сфере труда -

долговременное неравенство статусов индивидов на основании пола, этничности, возраста, конфессиональных и политических предпочтений и иных культурных отличий, которое проявляется, в частности, в неодинаковом вознаграждении одинаково продуктивных групп; в практике найма, оплате, повышении квалификации, продвижении по службе.



Таким образом, права и возможности отдельных групп работников ограничиваются на вышеупомянутых основаниях. Проблема заключается в том, что социальные группы, имеющие меньше возможностей устроиться на работу, будут наниматься за меньшие деньги, поэтому бизнес, стремящийся снизить расходы на рабочую силу, будет воспроизводить такой способ эксплуатации.

Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Дискриминация в сфере труда является основанием для обращения в органы системы федеральной инспекции труда и в суд с требованием устранить дискриминацию.

Материальный ущерб, причиненный дискриминацией, подлежит возмещению. В судебной практике встречаются случаи, когда труд работников оплачивается не в соответствии с их должностью и квалификацией.

Если суды, рассматривая соответствующие иски, приходят к выводу, что в отношении этих работников допущена дискриминация, они выносят решения о взыскании недополученных сумм

Дискриминация женского труда

По статистике, за **2008** г. руководителями (представителями) органов власти и управления, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий были **2779** тыс. мужчин и **1783** тыс. женщин.

Работодатель, опасаясь возможных трудностей, которые могут возникнуть при трудоустройстве женщины (беременность, декретный отпуск, отпуск по уходу за ребенком), старается максимально застраховать риск возможных для него неблагоприятных последствий. Это могут быть различные устные обязательства, требование выйти из отпуска по уходу за ребенком ранее установленного законом срока под предлогом сохранения места работы, невозможность уйти на больничный с ребенком.



Вместе с тем государственные механизмы защиты используются в таких ситуациях достаточно редко. Связано это с тем, что предпочтение в защите трудовых прав законодатель отдает судебной защите. Однако в судебном процессе сложно доказать, зачастую практически невозможно оспорить отказ в приеме на работу, нарушающий принцип равенства.



Таким образом, можно сделать вывод, что трудоустройство женщин ставится в зависимость от соответствующих правовых условий, которые создает государство, но в большей мере от воли работодателя