**Государственное бюджетное профессиональное**

**образовательное учреждение Новосибирской области «Колыванский аграрный колледж»**

**Методическая разработка кружкового занятия**

**по ОП.12 Трудовое право**

**на тему «Дискриминация в сфере труда»**

**р.п. Колывань**

**2018 год**

Рассмотрена на заседании ПЦК

экономических и юридических дисциплин

Протокол №\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 2018 г.

Председатель ПЦК\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В. Загребельная

**Автор:** Ной Екатерина Болеславовна, преподаватель юридических дисциплин I квалификационной категории.

Методическая разработка содержит указания по подготовке и проведению кружкового занятия по дисциплине Трудовое право, посвященного теме «Дискриминация в сфере труда».

Методическая разработка предназначена для преподавателей юридических дисциплин.

**Содержание**

Введение………………………………………………………………………….3

1. План проведения занятия кружка………………………………………..5
2. Методика проведения занятия кружка…………………………………..6
3. Сценарий кружковой работы…………………………………………….7

Заключение……………………………………………………………………...15

Список литературы……………………………………………………………..16

Приложение №1 ………………………………………………………………..17

**Введение**

**Актуальность.** Право на труд - одно из основополагающих прав человека, и значение трудовой деятельности с целью обеспечения своих потребностей неоспоримо. Однако бесспорной значимости данного права недостаточно для предотвращения его ограничений.

В современных российских условиях ежедневно происходят случаи дискриминации в трудовых отношениях по совершенно разным основаниям, и, что самое главное, данное поведение работодателей стало вполне привычно для работников. В настоящее время дискриминация - одно из самых распространенных нарушений прав человека, которое встречается почти во всех сферах жизнедеятельности общества. В широком смысле, дискриминация (от лат. discrimination - различие) - это лишение или ограничение прав человека по какому-либо признаку/мотиву.

В соответствии со ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. При этом никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Таким образом, **целью** кружкового занятияявляется:

- закрепление знаний о дискриминации в сфере трудовых отношений, расширение кругозора обучающихся;

- воспитание интереса к дисциплине «Трудовое право»;

-развитие познавательного интереса, творческих способностей обучающихся.

**Задачи кружковой работы:**

1. Раскрыть понятие и виды дискриминации в сфере труда.
2. Определить какой вид дискриминации на рынке труда наиболее распространён.
3. Разобраться какие случаи отказа в приёме на работу являются дискриминационными.
4. Выделить методы борьбы с дискриминацией.
5. **План проведения занятия кружка**

Группа ПД-21

Дата: 02 марта 2018г

**Тема:** Дискриминация в сфере труда

**Цели:**

- закрепление знаний о дискриминации в сфере трудовых отношений, расширение кругозора обучающихся;

- воспитание интереса к дисциплине «Трудовое право»;

-развитие познавательного интереса, творческих способностей обучающихся.

**Задачи:**

1. Раскрыть понятие и виды дискриминации в сфере труда.
2. Определить какой вид дискриминации на рынке труда наиболее распространён.
3. Разобраться какие случаи отказа в приёме на работу являются дискриминационными.
4. Выделить методы борьбы с дискриминацией.

**Форма проведения:** лекционно-творческая

**Норма времени:** 45-50 мин

**Оснащение:** презентация, видеоролик, ТК РФ.

**Ход:**

1. Приветствие (1 мин)
2. Обозначение целей и задач кружка (1 мин)
3. Изучение понятия «дискриминации» в сфере труда. Определение видов дискриминации (10 мин)
4. Оглашение данных социологического опроса (5 мин)
5. Просмотр видеоролика (2 мин)
6. Инсценирование случаев отказа в приеме на работу по дискриминационным признакам (20 мин)
7. Определение методов борьбы с дискриминацией (10 мин)
8. Подведение итогов (1 мин)
9. **Методика проведения занятия кружка**

Кружковое занятие по дисциплине ОП.12 Трудовое право на тему: «Дискриминация в сфере труда» проводится в форме лекционно-творческой. На первоначальном этапе обучающимся предлагается изучить понятие «дискриминации» в сфере труда, а также определить её виды.

Далее оглашаются данные социологического опроса, который проводят обучающиеся заранее среди своих знакомых, родственников и друзей.

Опрашиваемым задаются вопросы: Существует ли дискриминация на рынке труда? Какой вид дискриминации является наиболее распространенным?

Затем участникам кружка предлагается просмотреть видеоролик «Запрещение дискриминации в сфере труда».

После просмотра видеоролика, кружковцы переходят к инсценированию случаев проявления дискриминации при приеме на работу.

Познакомившись с информацией о дискриминации в сфере труда и ее видами, изучив данные социологического опроса, участники кружка должны подумать и определить методы борьбы с дискриминацией.

В завершении кружкового занятия ребятам предлагается высказать свое мнение по рассмотренной теме, подвести итоги сделанной работы.

1. **Сценарий кружковой работы**

**Преподаватель:** Изучая по дисциплине Трудовое право тему: «Трудовые правоотношения», мы с вами говорили о том, что при приёме на работу работникам предоставляются определённые гарантии, в частности запрещается необоснованный отказ в приёме на работу по дискриминационным признакам. Так что же такое дискриминация в сфере труда? Этот вопрос очень интересен и я предлагаю нам сегодня разобраться в нем.

И так,в первую очередь нужно ознакомиться с понятийной базой слова «дискриминация».

Дискриминация ([лат.](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA) Discriminatio — различение) — неоправданное различие в [правах](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0_%D1%87%D0%B5%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BA%D0%B0) и обязанностях человека по определённому [признаку](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D0%BA): пол, раса, национальность, возраст, семейное, социальное положение и т.д.

Дискриминация в сфере труда – это субъективное принижение каких-либо качеств одного человека и превышение качеств другого.

В соответствии со ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. При этом никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

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), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Следует отметить, что в Трудовом кодексе Российской Федерации не сформулировано четкое понятие "трудовая дискриминация", что дает дополнительную возможность недобросовестным работодателям толковать нормы выгодным для себя образом.

**Студент:** Для подтверждения актуальности темы нашего занятия, мы провели социологический опрос среди наших родственников и знакомых. Был задан вопрос. Существует ли дискриминация на рынке труда?

Да – 69 чел (89,6 %)

Нет – 8 чел (10,4 %)

В голосовании приняло участие 77 чел.

Опрос показал, что дискриминация присутствует на российском рынке. Большинство опрошенных подтвердили правильность нашего суждения: «На рынке труда существует дискриминация».

**Преподаватель:** Теперь давайте разберемся, какие существуют виды дискриминации:

1. Дискриминация при 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.
2. Дискриминация в доступе к определенным профессиям или должностям. Она происходит, когда какой-нибудь группе населения запрещают или ограничивают доступ к определенным видам деятельности, профессиям, должностям, несмотря на то, что они способны выполнять эти работы. Этот вид дискриминации называют также **профессиональной сегрегацией.**
3. Дискриминация при оплате труда. Она возникает в случае более низкой оплаты труда одних работников по сравнению с другими за выполнение одной и той же работы. То есть в том случае, когда различия в оплате труда не связаны с различиями в эффективности труда.
4. Дискриминация при продвижении по службе, в профессиональной карьере – это ограничение доступа к той или иной должности. Наиболее распространенным дискриминирующим обстоятельством в процессе карьерного роста является предоставление преимуществ или ограничений в этом работникам не в связи с их деловыми качествами и вкладом в работу, а с какими-либо другими обстоятельствами. Такими могут быть: дружеские и иные близкие отношения, поддержка руководства в "выживании из коллектива" других сотрудников, выполнение индивидуальных поручений руководителя, не связанных с работой и во вне рабочее время, и т.д.
5. Гендерная дискриминация (по полу мужской или женский). Это когда та или иная фирма отдает предпочтение тому или другому лицу, ориентируясь на его пол.
6. Возрастная. Этот вид дискриминации характеризует случай, когда лицам в возрасте 40-45 лет сложнее найти работу (исключения составляют управленческие должности). Многие работодатели считают, что лица, достигшие этого возраста, обладают меньшей работоспособностью, нежели молодые специалисты. Чаще всего принимают на работу неопытную молодежь, которая компенсирует некоторые неумения желанием работать.
7. Национальная. Это когда, работодатель, нанимая на работу, смотрит на национальные данные.

И так, мы определили три основных для себя вида дискриминации – это гендерный, возрастной и национальный.

**Студент:** Для выяснения самого распространенного вида дискриминации, были изучены данные социологического опроса.

Гражданам был задан вопрос: какой вид дискриминации на рынке труда наиболее распространен?

- гендерный (по полу) – 17 чел (26,2 %)

- возрастной – 25 чел (38,5 %)

- национальный – 23 чел (35,4 %)

Проголосовало - 65 чел.

Опрос выявил, что возрастной вид дискриминации преобладает над остальными. Исходя из результатов опроса, мы пришли к выводу, что надо разработать методы по борьбе с дискриминацией на рынке труда, иначе работодатели будут нанимать на работу не по уму и характеристике, а по полу, возрасту и национальности. Из этого следует ухудшение производительности труда и само качество производимого товара.

**Преподаватель:** Давайте на примерах из жизни разберемся, как проявляется дискриминация при приеме на работу.

Вашему вниманию студенты группы ПД-21 подготовили сценки, из которых мы увидим, по каким причинам работодатели чаще всего отказывают соискателям в приёме на работу.

**Сценки:**

Директор, Кудрявцева Татьяна Андреевна, собралась пополнять кадровый состав своей фирмы. Сейчас узнаем, возьмет ли она на работу юриста из Эфиопии.

**Ситуация 1.** (звучит песня – «Я шоколадный заяц», заходит негр)

-Здравствуйте! Я хочу устроиться к вам юристом!

У! Я смотрю рабство отменили, а негры остались!

-У меня есть высшее юридическое образование.

- Дорогой, в следующей жизни в белого переродишься, вот тогда и приходи.

**Ситуация противоположная.**

- Я хочу устроиться к вам на работу.

-Это прекрасная идея, я давно хотела привлечь в свою фирму специалиста из другой страны. Тем более это будет незаменимым опытом для наших работников, они смогут потренироваться разговаривать на иностранном языке. (Подает руку для рукопожатия). Вы приняты!

**Ситуация 2.** Кого же выберет Татьяна Андреевна дальше? Высокого брюнета или милую девушку с несколькими образованиями.

Заходит девушка.

- Я хочу устроиться к вам на работу менеджером.

-Девушка, понимаете, в чем дело, конечно да, вы грамотная, но до вас у меня был на собеседовании кареглазый брюнет. Как вы думаете, кого я выберу?

**Ситуация противоположная.**

Директор, листая папку с документами.

-Да, я посмотрела ваше личное дело, у вас отличное образование, и даже не одно, отличная характеристика. Я думаю, мы можем с вами сотрудничать. Вы приняты! (пожимает руку).

**Ситуация 3.** Интересно, что ответит наш работодатель беременной женщине?

- Здравствуйте! Мы бы хотели устроиться к вам на работу (держится за живот).

-Мы, это кто? Мы и ваше эго!

-Нет, мы это мы!

-Женщина, я беременных не беру! Родите, тогда и приходите.

Женщина плачет.

**Ситуация противоположная.**

- Ой, какое у вас прекрасное положение! Мы для вас подыщем специальную должность с гибким графиком. Вы приняты!

**Ситуация 4.** А как поступит Татьяна Андреевна с мусульманкой. Дискриминация же по религиозному признаку запрещена.

Заходит мусульманка и непонятно что-то говорит.

-Директор: да, да, я вас конечно понимаю, но это всё не то, не то (психует, кидает бумаги).

**Ситуация противоположная.**

Мусульманка: Возьмите меня, пожалуйста, на работу, у меня 12 детей, их кормить надо.

- Ладно, ладно! Прекратите! Мы посмотрим, что вам предложить.

На испытательном сроке я вас возьму!

**Ситуация 5.** Возьмет ли Татьяна Андреевна старушку на работу?

Заходит медленно старушка.

Директор: - Быстрее можно?! Ну, побыстрее, пожалуйста!

- Голубушка! Как тебя зовут милая?

Директор отвечает: - Татьяна Андреевна.

- Я хочу к вам на работу устроиться (достает пирожки из сумки).

Совсем худая, одни кости и кожа!

- Кем вы хотите работать?

- Гардеробщицей.

- Женщина, если вы до 6 вечера найдёте машину времени и вернёте себе молодость, то приходите, я подумаю.

**Ситуация противоположная.**

- Кем вы хотите у вас работать?

- Гардеробщицей.

- Хорошо, мы вас возьмем, но заключим с вами срочный трудовой договор на один год, так как вы уже на пенсии.

**Преподаватель:** Вот мы с вами и рассмотрели ситуации, как не должен вести себя работодатель с кандидатами на ту или иную должность при приёме на работу.

**Теперь давайте подумаем, какие методы борьбы с дискриминацией можно выделить.**

**Студенты отвечают:**

Можно выделить следующие методы борьбы с дискриминацией:

1.Надо научиться уважать других людей, признавать права и свободу другого человека, законы и порядки. После этого отношение к дискриминации измениться, как к неприемлемому явлению.

2. Необходимо изменить процедуру доказывания события дискриминации. У нас в стране действует общий принцип о том, что каждая сторона обязана доказать обстоятельства, на которые она ссылается ([ст. 56 ГПК РФ](http://base.garant.ru/12128809/6/#block_56)). Поэтому необходимо переложить бремя доказывания отсутствие дискриминации на работодателя как на более сильное звено.

3. Необходимо создать специализированный орган по рассмотрению вопросов о дискриминации. На сегодняшний день рассмотрение вопросов о дискриминации в сфере труда относится исключительно к прерогативе судов ([ч. 3 ст. 391 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/67/#block_39103)). Никакие другие госорганы проблемами защиты от дискриминации не занимаются вообще. Если вы чувствуете, что вас дискриминировали, единственное, что вы можете сделать – пойти в суд.

4. Необходимо разработать механизмы защиты от дискриминации. Даже если суд примет решение в пользу истца, кроме морального удовлетворения, он не получит ничего.

Например, если соискателю было отказано в приеме на работу, суд вряд ли обяжет работодателя принять его. Единственное, на что он может рассчитывать, – это компенсация морального вреда. Но все хорошо осведомлены, какие [размеры компенсации морального вреда](http://www.garant.ru/article/864733/) взыскиваются российскими судами. Обычно это 3-5 тыс. руб., а в регионах могут быть еще более смешные суммы.

5. Необходимо усилить участие образовательных учреждений в устройстве студентов на работу. Это позволило бы бороться с дискриминацией как молодых специалистов, так и инвалидов, прошедших обучение в конкретном учебном заведении.

6. Формирование у общества нетерпимости к дискриминации. Любая дискриминация основана на стереотипном отношении к тому или иному человеку. Так, например, чем больше общество пропагандирует основную роль женщины как роль матери, тем выше дискриминация на рынке труда.

С проблемой дискриминации только силами госорганов справиться невозможно. Должно быть, очень сильное участие общества, гражданских организаций и активистов. У нас не только судьи не очень понимают, что такое дискриминация. В связи с этим необходимо продумать меры, которые позволили бы бороться со стереотипным отношением к той или иной категории граждан, будь то женщины, инвалиды, пенсионеры или выпускники вузов. Поскольку, как уже было отмечено, каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

**Заключение**

Итак, мы узнали, что на российском рынке существует дискриминация. Рассмотрели виды дискриминации и разработали методы борьбы. С уверенностью можно сказать, что законы, которые сейчас должны защищать людей от дискриминации, не работают. Вопрос дискриминации на российском рынке стоит остро. После ее устранения люди смогут выбирать свою профессиональную карьеру, развивать способности и навыки, получать заработную плату соответствующую потенциалу человека, тем самым повысится самооценка человека. Государству тоже выгодно устранение дискриминации, так как увеличится производительность труда, и экономика начнет быстрей развиваться. В данный момент дискриминация привела к неравенству в сфере труда.

**Список литературы**

**Нормативно-правовые акты:**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993);
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018);

**Учебная литература:**

1. Исаева Е. Дискриминация в трудовых отношениях: теория и практика. М: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2015. - С.260;
2. Смирнова О.В. Учебник «Трудовое право»- М., 2015.- С. 345;
3. Шевченко О.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.А. Шевченко, Ф.О. Сулейманова, Г.В. Шония. М.: Проспект, 2015. - С. 672;

**Статьи, научные публикации:**

1. Дискриминация в сфере труда // Управление персоналом. - 2014. - № 6. - С. 92;
2. Мазин А.Л. Дискриминация на российском рынке труда // Человек и труд. - 2015. - № 8. - С.48.