

Т.В. Морозова, В.А. Морозова
МЕРЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ
НА НАЦИОНАЛЬНЫХ РЫНКАХ ТРУДА

Статья посвящена проблемам реализации антидискриминационной политики в различных странах мира и в частности в Китайской Народной Республике. Проблема противодействия трудовой дискриминации, оказывающей существенное влияние на процесс формирования и функционирования национальных рынков труда, широко распространена во всем мире, но еще недостаточно изучена, что и определяет актуальность данного исследования. Источниками информации являются нормативно-правовые акты в сфере трудового законодательства Китайской Народной Республики, США и стран Европы.

Целью данной работы является проведение сравнительного анализа нормативно-правового обеспечения антидискриминационной политики в различных странах. Для достижения цели поставлены и решены следующие задачи: дана характеристика трудовой дискриминации и признаков ее проявления; изучены последствия проявления трудовой дискриминации для отдельных работников и их групп; выделены компоненты, определяющие дискриминацию, в соответствии с международными нормативными документами; изучены направления формирования антидискриминационного законодательства в прошлом и на современном этапе; проведен анализ нормативных актов США, некоторых стран Европы и КНР, содержащих положения о недискриминации и равенстве отдельных групп населения; отмечены основные направления, по которым происходит запрет дискриминации.

Авторы предлагают классификацию нормативно-правовых актов КНР, регулирующих антидискриминационную деятельность, и анализ их основных положений.

При подготовке материала использовались методы анализа, сравнения, формализации, статистические методы. Результатом исследования является обоснование возможных вариантов решения существующих проблем в рамках государственного регулирования рынков труда отдельных стран. В выводах отражены приоритетные направления, реализация которых позволит смягчить или полностью разрешить обозначенные проблемы.

Ключевые слова: национальная экономика, рынок труда, трудовые ресурсы, дискриминация, антидискриминационная политика, Китай, США, страны ЕС.

Для осуществления любой деятельности, направленной на получение дохода, как в рамках отдельного предприятия, так и в масштабах национальной экономики, требуется три вида ресурсов – это ресурсы средств труда, предметов труда и живого труда (в рамках отдельной отрасли – трудовые ресурсы). Для управления последними существует рынок труда, являющийся сферой формирования спроса и предложения рабочей силы и осуществляющий поставки этого важнейшего специфического вида ресурсов для национальных экономик. Однако не все индивиды – элементы трудовых ресурсов – имеют на рынке труда одинаковые возможности участия в его функционировании.

Одним из широко распространенных проявлений неравных возможностей для разных групп индивидов на рынке труда является

дискриминация, которая рассматривается как нарушение принципа равенства и ущемление достоинства личности, основанные на таких признаках, как раса, цвет кожи, религия, политические убеждения, пол, национальная принадлежность, социальное происхождение и др.

Причиной дискриминации может послужить особое мнение (как правило, отрицательное) работодателей, коллег или клиентов в отношении отдельной группы людей, или она может возникнуть в виде, так называемой, статистической дискриминации, при которой об индивидуальных трудовых качествах работника судят исходя из критериев, сформированных для той группы, представителем которой он является.

Последствием проявления трудовой дискриминации в отношении отдельного работника или их группы может оказаться отрицательное воздействие не только на индивидов, подвергшихся

дискриминации, но также и на организацию, в которой имеют место случаи ее проявления, поскольку заметно снижаются все показатели эффективности труда дискриминируемой группы работников, и, как следствие, результирующие показатели деятельности организации. Может наблюдаться и отрицательное влияние случаев дискриминации на экономику страны в целом, так как она является фактором, препятствующим эффективному распределению ресурсов и вызывающим увеличение уровня безработицы. Как вариант развития событий можно рассматривать негативные изменения социальной обстановки в стране, поскольку трудовая дискриминация может послужить основанием для развития в обществе ксенофобии, сексизма, эйджизма или иных форм проявления нетерпимости и несправедливого отношения к людям.

В настоящее время расизм и сексизм официально запрещены во всех экономически развитых странах Запада как виды дискриминации, что, однако, не мешает им существовать в реальности во всех странах мира. Также наиболее распространенными видами дискриминации являются дискриминация по таким признакам, как национальность, возраст, семейное положение, политические взгляды, религия и принадлежность к профсоюзу. Существуют такие основания, дискриминация по которым запрещена лишь в немногих странах. Например, дискриминация по социальному статусу запрещена только в Японии, по идеологическим взглядам – только в Италии, личной жизни – только в Бельгии, Франции и Германии, сексуальной ориентации – в Канаде, Франции и Германии.

Воспринимая трудовую дискриминацию как однозначно отрицательное явление на рынке труда, необходимо предусматривать меры по противодействию ей. До середины XX века работодатели имели практически полную свободу при установлении требований к наемному работнику. Законодательство содержало лишь положения о запрете ограничений в приеме на работу по возрасту, а также положения о невозможности привлекать женщин и подростков к тяжелым, опасным и вредным работам. В дальнейшем появились запреты дискриминации при приеме на работу.

Опыт успешной борьбы с дискриминацией на рынке труда в экономически развитых странах свидетельствует о том, что должны быть

задействованы не только официальные рычаги власти (включая нормативно-правовое обеспечение), но и неформальные институты, которые должны участвовать в формировании антидискриминационной политики и воспитывать в обществе нетерпимость ко всем проявлениям дискриминации на рынке труда.

В США законодательно закреплен запрет увольнения по дискриминационным основаниям, для чего разработано, принято и реализуется большое количество нормативно-правовых актов. Так, например, согласно Закону «О гражданских правах» 1964 г. [11], запрещена дискриминация и, соответственно, несправедливое увольнение работников по таким критериям, как раса, цвет кожи, религиозные убеждения, пол, национальное происхождение. Интересно, что этот закон распространяется на иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность в США, однако под его действие не попадают иностранные граждане, работающие на американских работодателях за пределами США. Еще один нормативный акт, имеющий антидискриминационную направленность – это Закон «О возрастной дискриминации при найме» 1967 г. [9], согласно которому запрещена дискриминация работников по возрастному критерию. Закон распространяется на работников старше 40 лет и предусматривает возможность защиты работников от увольнения, снижения заработной платы и социальных выплат в связи с их возрастом. В США также были приняты в разные годы и действуют в настоящее время ряд других законов в данной сфере. Так, например, Закон «Об американцах-инвалидах» 1990 г. [10] запрещает дискриминацию при трудоустройстве и в процессе осуществления трудовой деятельности по отношению к работникам, имеющим инвалидность. Закон «О равной оплате труда» 1963 г. [13] устанавливает запрет на дискриминацию в области оплаты труда, основанную на гендерном признаке. Закон «О недопущении дискриминации беременных» 1978 г. [14] устанавливает запрет дискриминации в трудовых правах по причине беременности и родов, а также наличия малолетних детей. Закон «О гражданских правах» 1991 г. [12] в дополнение к указанным в Законе 1964 г. основаниям предоставляет защиту по такому критерию, как наличие инвалидности. Кроме того, Закон запрещает домогательства на рабочем месте и устанавливает размеры компенсаций

потерпевшим работникам в случае нарушения работодателем указанных выше положений.

В США в настоящее время активно обсуждают такое явление, как «позитивная дискриминация». Под позитивной дискриминацией, как правило, понимают политику, направленную на предоставление приоритета меньшинствам в той или иной сфере жизни путём установления для них привилегий или квот. При этом логика позитивной дискриминации предполагает не создание равных возможностей, а «форсированное обеспечение преимуществ (льгот, квот и т.д.) для членов той или иной более слабой (уязвимой) группы, направленных на обеспечение равенства возможностей и уменьшение трудностей, с которыми сталкиваются представители этих групп при участии в общественной жизни» [8, с. 19]. Судебная практика по этому вопросу весьма противоречива, в связи с чем в конгрессе обсуждается вопрос о признании «позитивной дискриминации» незаконной и несправедливой.

В Европе в целом и в государствах-членах ЕС в частности была разработана одна из наиболее полных и эффективных моделей социальной политики, направленная против дискриминации на рабочих местах. Европейская директива по дискриминации принята в настоящее время в 15 странах Европейского сообщества.

Законодательство о запрете дискриминации по признаку пола в Швеции, Финляндии и Италии сформулировано таким образом, что его положения одинаково относятся как к женщинам, так и к мужчинам и не делают акцента на том, что защите подлежат только женщины как наиболее подверженные дискриминации при приеме на работу. В Швеции наниматели обязаны следить за тем, чтобы количество мужчин и женщин на предприятии было примерно одинаковым. И если, например, вдруг окажется, что на предприятии мужчин больше, чем женщин, наниматель обязан будет при приеме на работу следующего работника отдать предпочтение женщине.

Любая дискриминация на рабочем месте запрещена во Франции, где были расширены понятия дискриминации на почве сексуальной ориентации, внешнего вида и имени. Изменен и порядок: если раньше служащий должен был представить доказательства, то отныне предприятие должно защищаться против представленных обвинений. Во Франции действует Закон от 11 июля 1975 г. [7, с. 134], согласно которому лицо, отказывающее в найме

работнику по причине его этнического или национального происхождения, расы, религии, подлежит тюремному заключению сроком от 2 месяцев до 1 года и (или) штрафу. Суд может потребовать, чтобы приговор был вывешен у ворот предприятия и опубликован в газетах за счет виновного.

Серьезным вопросом в сфере занятости сегодня стала дискриминация людей с ограниченными возможностями. Самой распространенной причиной изоляции этой группы людей является представление о них как о непродуктивных работников, которые не способны выполнять свои трудовые обязанности, либо как о слишком затратных работников. Чем более ограничены возможности человека, тем меньше его шансы найти работу.

Принятая в 1997 г. Европейская стратегия занятости требует от государств-членов ЕС ежегодно разрабатывать национальные планы действий в сфере занятости на основе совместно сформулированных целей и задач. При этом учитываются и вопросы гендерного равенства.

В XXI веке борьба с дискриминацией продолжает активизироваться. Принимаются новые международные акты (например, Конвенция ООН о правах инвалидов, Директивы Совета Европейского Союза о равенстве и т. д.), расширяется список стран, разработавших антидискриминационное законодательство, и накопление опыта применения его положений. Необходимо уточнить, что противодействие дискриминации не может быть изолированной и самостоятельной деятельностью. Оно должно стать частью широкой области общественной практики и публичных дискуссий, направленных на утверждение социального равенства. В национальном праве нормы, создающие средства противодействия, присутствуют в конституционных актах, отраслевом законодательстве, специальном антидискриминационном законодательстве и в судебных прецедентах.

Практически все нормативные акты о правах человека и другие международные правозащитные инструменты содержат положения о недопустимости дискриминации либо по открытому перечню признаков, либо по одному из ограниченного набора признаков. Кроме того, существуют специальные конвенции и декларации, касающиеся запрета дискриминации в определенных областях (например,

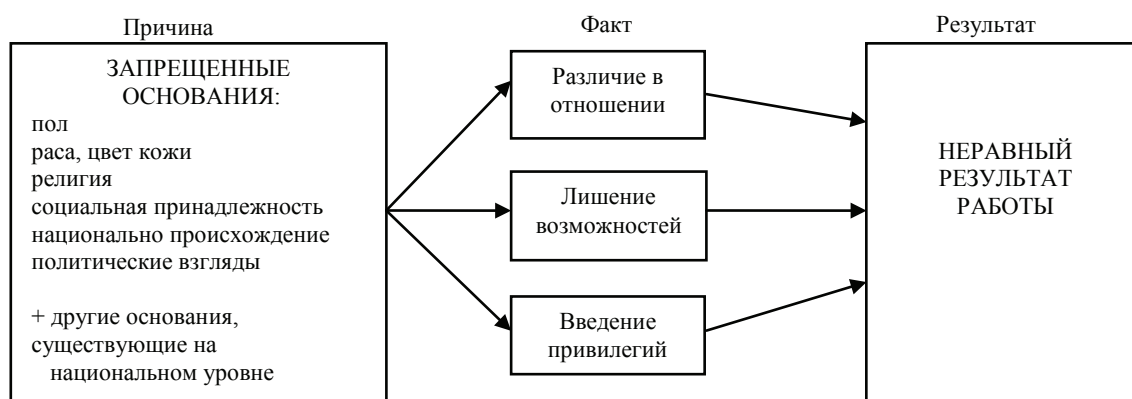
Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий или Конвенция ЮНЕСКО 1960 г. о борьбе с дискриминацией в области образования) или дискриминации по определенным признакам (например, Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации 1965 г., Международная Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г., Декларация ООН о ликвидации всех форм нетерпимости и дискриминации на основе религии или убеждений 1981 г.).

Три компонента определения дискриминации в Конвенции МОТ № 111 приведены на рисунке 1.

Имеются свои специфические особенности, отличные от США и стран Европы, как в проявлении дискриминации [6, с. 37], так и в антидискриминационной деятельности, в странах

Азиатско-Тихоокеанского региона. Нельзя оставить без внимания при изучении данного вопроса, например, положение дел в Китайской Народной Республике, так как ее рынок труда является самым большим в мире, а отдельные индивиды – участники этого рынка – широко рассеяны и задействованы в экономической деятельности стран не только своего региона, но и по всему миру.

Нормативно-правовая база КНР, регулирующая трудовую дискриминацию на современном этапе, представлена на рисунке 2, а некоторые специфические положения антидискриминационного законодательства КНР в отношении отдельных групп трудовых ресурсов, в таблице 1.



ДИСКРИМИНАЦИЯ

Рис. 1. Компоненты, определяющие дискриминацию [4]

В настоящее время в Китае отсутствует закон против трудовой дискриминации, есть только некоторые статьи о равноправии граждан, закрепленные в Конституции и в других правовых актах. В статье 33 Конституции КНР [5] 1982 года установлено равенство всех граждан КНР перед законом, а в статье 42 закреплены их право на труд и обязанность трудиться. Из этого следует, что равноправие при трудоустройстве закреплено законодательно.

Согласно статье 3 Закона КНР «О труде» [2], «трудящиеся пользуются равным правом при устройстве на работу и выборе профессии; правом оплаты по труду; правом на отдых; правом на обеспечение охраны безопасности и гигиены труда; правом на получение образования и

профессиональной подготовки, а также пользуются правом на социальное страхование и благосостояние, правом на решение трудовых споров по поданным заявлениям и другими трудовыми правами, установленными законом». В статье 12 закреплено, что «при приеме трудящихся на работу не допускается дискриминация из-за различий по национальности, расе, полу, религиозным верованиям», а статья 46 гласит, что «при распределении заработной платы следует руководствоваться принципом распределения по труду, осуществлять равную оплату за равный труд». Несмотря на то, что в КНР уже создана правовая система для обеспечения занятости и гарантии равноправия при приеме на работу, эти нормативные акты на практике плохо реализуются, а на местах

принимаются недостаточные усилия для их исполнения.

В Законах об обеспечении прав инвалидов и женщин тоже есть положения о равноправии при занятости и запрещении дискриминации. Кроме того, в административных актах и актах других отраслей права, в муниципальных актах и в иных правовых документах тоже установлены положения о равноправии при приеме на работу. Китаем подписаны различные международные договоры: в 1980 г. подписан договор о ликвидации разной формы дискриминации по отношению к женщине, в 1981 г. – о ликвидации дискриминации по национальным признакам, в 1990 г. – об одинаковых зарплатах за равный труд, в 2005 г. – об упразднении дискриминации при приеме на работу по признакам профессии.

С 1 января 2008 г. в стране вступил в силу Закон «О содействии занятости» [1], призванный расширить возможности граждан для трудоустройства. Закон обязывает местные народные правительства создавать условия для справедливой

конкуренции на рынке труда и ликвидации дискриминации работников отдельных категорий. Согласно положениям этого закона, работодатели не вправе отказывать женщинам в приеме на работу по половому признаку или устанавливать для них повышенные требования, гарантируется равное право на труд граждан разных национальностей. Кроме того, закон «О содействии занятости» допускает «позитивную дискриминацию», в связи с которой при найме приоритет отводится работникам из числа национальных меньшинств. Гарантируется право на труд инвалидов, равное право на труд для работников в городской и сельской местности, а также возможность трудоустройства носителей инфекционных заболеваний (например, ВИЧ или гепатит). С вступлением в силу нового закона претендент на рабочее место вправе оспорить отказ в приеме на работу, если отказ связан с возрастом, полом, ростом, регистрацией, группой крови, а также по причине того, что претендент является носителем вируса гепатита или ВИЧ.

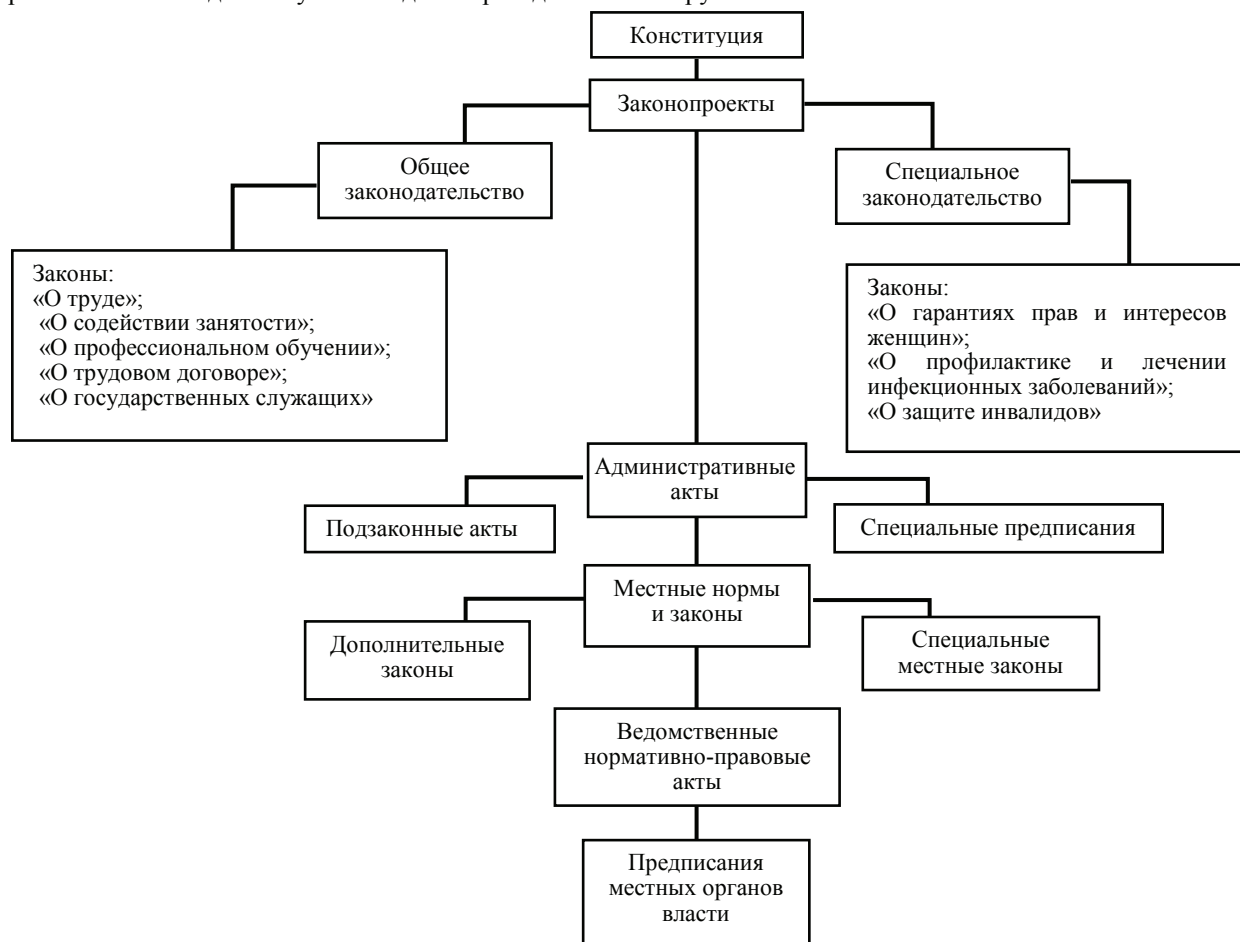


Рис. 2. Нормативно-правовая база КНР, регулирующая трудовую дискриминацию

Основные положения о недискриминации в национальном законодательстве Китая

Общие положения о запрещении дискриминации	<ul style="list-style-type: none"> • «Все лица, имеющие гражданство Китайской Народной Республики, являются гражданами Китайской Народной Республики. Все граждане Китайской Народной Республики равны перед законом» (Конституция, ст. 33) [5]. • «Работники имеют право на равный доступ к рабочим местам, а также на выбор работы по собственному желанию в соответствии с законом. Работники, ищущие работу, не должны подвергаться дискриминации на основании таких факторов, как этническая принадлежность, раса, пол и религиозные убеждения» (Закон «О содействии занятости», ст. 3) [1]. • «При приеме трудящихся на работу не допускается дискриминация из-за различий по национальности, расе, полу, религиозным верованиям» (Закон «О труде», ст. 12) [2].
Женщины	<ul style="list-style-type: none"> • «Женщины в Китайской Народной Республике пользуются равными с мужчинами правами во всех областях политической, экономической, культурной, общественной и семейной жизни» (Конституция, ст. 48). • «Женщины пользуются равными с мужчинами правами при приеме на работу. Во время зачисления на работу служащих и рабочих не допускается по признаку пола отказывать женщинам в приеме на работу или повышать критерии найма для женщин, за исключением определенных государством случаев, когда вид работы или должность не подходят для женщин» (Закон «О труде», ст. 13) [3]. • «Государство гарантирует равное право на труд для мужчин и женщин. Работодатели не вправе отказывать женщинам в приеме на работу по половому признаку или устанавливать повышенные требования для женщин при приеме на работу. Исключением являются отдельные виды работ или должности, на которые женщины не могут быть приняты в соответствии с правилами охраны труда женщин. Работодатели не вправе вводить в трудовой договор условия, ограничивающие право женщин-работников на вступление в брак и рождение детей» (Закон «О содействии занятости», ст. 27). • «Работодатель не может расторгнуть трудовой договор в соответствии с положениями статей 40, 41 настоящего Закона в период беременности, родов, кормления грудью» (Закон «О трудовом договоре», ст. 42)
Национальность	<ul style="list-style-type: none"> • «Все национальности в Китайской Народной Республике равноправны. Государство гарантирует законные права и интересы всех национальных меньшинств, охраняет и развивает отношения равенства, сплоченности и взаимопомощи всех национальностей. Запрещаются дискриминация и гнет в отношении любой национальности, запрещаются действия, направленные на подрыв сплоченности между национальностями и их раскол» (Конституция, ст. 4). • «Государство гарантирует равное право на труд для граждан различных национальностей. Работодатели при найме на работу обязаны уделять особое внимание работникам из числа национальных меньшинств» (Закон «О содействии занятости», ст. 28).
Религия	<ul style="list-style-type: none"> • «Граждане Китайской Народной Республики имеют свободу вероисповедания. Никакие государственные органы, общественные организации и частные лица не могут принудить граждан исповедовать или не исповедовать религию, не могут дискриминировать граждан за исповедание или неискповедание религии» (Конституция, ст. 36).
Инвалидность	<ul style="list-style-type: none"> • «Государство гарантирует право на труд для инвалидов. Местные народные правительства обязаны разрабатывать планы трудоустройства инвалидов и создавать условия для создания рабочих мест инвалидам. При найме работников дискриминация

	инвалидов запрещена» (Закон «О содействии занятости», ст. 29).
Инфекционные заболевания	<ul style="list-style-type: none"> • Работодатели при найме работников не вправе отказывать в трудоустройстве лицам, являющимся носителями инфекционных заболеваний (Закон «О содействии занятости», ст. 30).
Сельские работники	<ul style="list-style-type: none"> • «Государство гарантирует равное право на труд для работников в городской и сельской местности. Сельские жители при трудоустройстве в городе обладают равным правом на труд с городскими жителями. Запрещается введение дискриминационных ограничений на наем в городах граждан с постоянной регистрацией в сельской местности» (Закон «О содействии занятости», ст. 31).
Направляемые работники	<ul style="list-style-type: none"> • «Равная заработная плата за равную работу направляемых работников. Направляемый работник пользуется правом на равную оплату за равный труд с остальными работниками принимающей организации. В случае если принимающая организация не имеет работников в такой же должности, сумма заработной платы устанавливается с учетом оплаты аналогичной или схожей работы по месту нахождения принимающей организации» (Закон «О трудовом договоре», ст. 63).

Но этот закон содержит следующие недостатки.

1. Цель этого закона – установить обязанность правительства в содействии трудоустройству, значит, предприятие не является субъектом обязательства.

2. В этом законе нет понятия о дискриминации, четкого ее определения. Не установлены причины, не определены обязанности по доказыванию и сроку исковой давности.

3. В этом законе в ст. с 26 по 31 установлен запрет дискриминации при устройстве на работу для женщин, инвалидов, крестьян, а также для тех, у кого имеется заболевание. Однако в этих нормах перечислены не все виды дискриминации.

4. В статье 85 Закона «О труде» установлено: «Органы трудовой администрации различных ступеней от уездной и выше осуществляют в соответствии с законом контроль и инспекцию положения с исполнением нанимателями законов и подзаконных актов по труду; при выявлении действий, нарушающих законы и подзаконные акты по труду, они имеют право приостанавливать эти действия и обязать их исправить». Но в этом законе не закреплены правила осуществления контроля по фактам дискриминации.

5. В Китае нет конституционного суда, нет комиссии по правам человека, поэтому граждане не уверены, что их права могут быть защищены, им некуда пожаловаться.

Закон «О содействии трудоустройству» закрепил обширный перечень мер для того, чтобы люди имели любые возможности работать, зарабатывать и кормить себя и свою семью. Для тех предприятий, которые наняли безработных или инвалидов, предусмотрено предоставление льгот по налогам и предоставление кредитов. Кроме того, в

разных вузах созданы центры занятости для устройства новых выпускников. Функции этого центра таковы: изучить рынок рабочей силы, публиковать информацию, устраивать выставки для предприятий и студентов.

Необходимо совершенствовать правовую систему. Прежде всего, важно подготовить и принять новый закон противодействия дискриминации трудоустройства и занятости. В этом законе должны содержаться положения, разработанные в соответствии с международным правом и опытом других стран и учитывающие специфические черты, характерные только для Китая.

Как в КНР, так и в любой другой стране мира, дискриминации на рынке труда угрожает национальной экономике и государству в целом. Любая борьба с разного рода нетерпимостями и их разнообразными проявлениями станет эффективна только в том случае, если она будет частью общей системы мер, принятой государством в сфере предотвращения дискриминации. Эта система будет способствовать реальной правовой защите прав человека и гражданина от притеснения по каким-либо признакам. Основой системы должно являться эффективное, исчерпывающее законодательство.

Исследование положений трудового законодательства отдельных стран показало, что мировым сообществом активно ведется борьба с дискриминацией в сфере трудовых отношений, однако далеко не все страны принимают участие в этой борьбе, а те, что уже наработали опыт в этой сфере, все еще не в состоянии сделать свое законодательство совершенным.

Библиографический список

1. Закон КНР «О содействии занятости» (вступил в силу с 1 января 2008 г.) // Официальный сайт ВСНП КНР. Режим доступа: www.npc.gov.cn, свободный.
2. Закон КНР «О труде» (принят на 8-м заседании Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей восьмого созыва 5 июля 1994 г.) // Сайт «Законодательство Китая». Режим доступа: chinalawinfo.ru, свободный.
3. Закон КНР «О трудовом договоре» (принят на 28-м заседании Постоянного комитета ВСНП 10-го созыва 29 июня 2007 года, вступил в силу 1 января 2008 года) // Сайт «Законодательство Китая». Режим доступа: chinalawinfo.ru, свободный.
4. Конвенция о дискриминации в области труда и занятий [Конвенция 111] (принята 25 июня 1958 года на сорок второй сессии Генеральной Конференции Международной организации труда) // Официальный сайт ООН. Режим доступа: www.un.org, свободный.
5. Конституция Китайской Народной Республики (принята на 5-й сессии Всекитайского собрания народных представителей 5-го созыва 4 декабря 1982 г.) // Сайт «Законодательство Китая». Режим доступа: chinalawinfo.ru, свободный.
6. Морозова, В.А. Особенности дискриминации на рынке труда Китая // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2016. – № 4 (20). – С. 33–39.
7. Правовое противодействие расовой, национальной, религиозной дискриминации: монография. — М.: Научный эксперт, 2009. – 224 с.
8. Филатова, М.А. Современные вопросы позитивной дискриминации в контексте практики конституционных судов // Журнал конституционного правосудия. – 2014. – № 4. – С. 19–28.
9. The Age Discrimination in Employment Act of December 15, 1967 // Mode of access: www.eeoc.gov.
10. The Americans With Disabilities Act of July 26, 1990 // Mode of access: www.eeoc.gov.
11. The Civil Rights Act of July 2, 1964 // Mode of access: www.loc.gov.
12. The Civil Rights Act of November 21, 1991 // Mode of access: www.eeoc.gov.
13. The Equal Pay Act of June 10, 1963 (EPA) // Mode of access: www.eeoc.gov.
14. The Pregnancy Discrimination Act of October 31, 1978 // Mode of access: www.eeoc.gov.

References

1. *Zakon KNR «O sodeystvii zanyatosti»* (vstupil v silu s 1 yanvarya 2008 g.) // Ofitsial'nyy sayt VSNP KNR. Mode of access: www.npc.gov.cn.
2. *Zakon KNR «O trude»* (prinyat na 8-m zasedanii Postoyannogo komiteta Vsekitayskogo sobraniya narodnykh predstaviteley vos'mogo sozyva 5 iyulya 1994 g.) [Labour Law of the People's Republic of China] // Sayt «Zakonodatel'stvo Kitaya». Mode of access: chinalawinfo.ru.
3. *Zakon KNR «O trudovom dogovore»* (prinyat na 28-m zasedanii Postoyannogo komiteta VSNP 10-go sozyva 29 iyunya 2007 goda, vstupil v silu 1 yanvarya 2008 goda) [Labour Contract Law of the People's Republic of China] // Sayt «Zakonodatel'stvo Kitaya». Mode of access: chinalawinfo.ru.
4. *Konventsiya o diskriminatsii v oblasti truda i zanyatiy [Konventsiya 111]* (prinyata 25 iyunya 1958 goda na sorok vtoroy sessii General'noy Konferentsii Mezhdunarodnoy organizatsii truda) [Discrimination (Employment and Occupation) Convention] // Ofitsial'nyy sayt OON. Mode of access: www.un.org.
5. *Konstitutsiya Kitayskoy narodnoy respubliki* (prinyata na 5-y sessii Vsekitayskogo sobraniya narodnykh predstaviteley 5-go sozyva 4 de-kabrya 1982 g.) [The Constitution of the People's Republic of China] // Sayt «Zakonodatel'stvo Kitaya». Mode of access: chinalawinfo.ru.
6. Morozova V.A. *Osobennosti diskriminatsii na rynke truda Kitaya* [Features of employment discrimination in China] // Vestnik Sibirskogo instituta biznesa i informatsionnykh tekhnologiy, 2016, №4 (20), pp. 33–39.
7. *Pravovoye protivodeystviye rasovoy, natsional'noy, religioznoy diskriminatsii*. [Legal countering racial, national, religious discrimination]. M.: Nauchnyy ekspert, 2009, 224 p.

8. Filatova M.A. *Sovremennyye voprosy pozitivnoy diskriminatsii v kontekste praktiki konstitutsionnykh sudov* [Current issues of positive discrimination in the context of the practice of constitutional courts] // Zhurnal konstitutsionnogo pravosudiya, 2014, № 4, pp.19–28.
9. The Age Discrimination in Employment Act of December 15, 1967 // Mode of access: www.eeoc.gov.
10. The Americans With Disabilities Act of July 26, 1990 // Mode of access: www.eeoc.gov.
11. The Civil Rights Act of July 2, 1964 // Mode of access: www.loc.gov.
12. The Civil Rights Act of November 21, 1991 // Mode of access: www.eeoc.gov.
13. The Equal Pay Act of June 10, 1963 (EPA) // Mode of access: www.eeoc.gov.
14. The Pregnancy Discrimination Act of October 31, 1978 // Mode of access: www.eeoc.gov.

THE COUNTERMEASURES AGAINST EMPLOYMENT DISCRIMINATION IN NATIONAL LABOUR MARKETS

Tatyana V. Morozova,

Associate Professor, Omsk State Technical University

Veronika A. Morozova,

Student, Institute of Oriental Studies–School of Regional and International Studies, Far Eastern Federal University

Abstract. The article is devoted to the problems of implementation of the anti-discrimination policy in different countries of the world, particularly in the People's Republic of China. The problem of counteracting to the employment discrimination, which has a significant impact on the process of formation and functioning of national labour markets, is widespread throughout the world, but has not been sufficiently studied, that determines the relevance of this research. The sources of information are normative legal acts in the area of labour law of the People's Republic of China, the United States and European countries.

The objective of the present study is to carry out a comparative analysis of the regulatory support of anti-discrimination policies in the different countries. To achieve the goal, the following tasks were set and solved: providing the characteristic of employment discrimination and the signs of discrimination; studying its consequences for individual workers and their groups; identifying components which define discrimination in conformity with international law; studying main aspects of the anti-discrimination legislation in the past and at the present time; examination of the normative acts of the USA, European countries and the Peoples Republic of China, containing provisions about non-discrimination and equality of specific groups of the population; identifying main areas under which discrimination is prohibited.

The authors provide the classification of the PRC's legal acts, which regulate anti-discrimination activities, and analysis of their main provisions.

The materials were prepared with use of analysis, comparison, statistical methods. The result of the study is the justification of possible options and solutions to the challenges existing within framework of the state regulation of labour markets of different countries. Priority activities, which will help to mitigate or fully solve problems are identified reflected in the findings of the article.

Key words: national economy, labour market, labour, discrimination, anti-discrimination policy, unemployment, inequality, labour law, China, USA, EU.

Сведения об авторах:

Морозова Татьяна Викторовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и организация труда» ФГБОУ ВО «Омский государственный технический университет» (644050, Российская Федерация, г. Омск, пр. Мира, 11), e-mail: economica-omgtu@yandex.ru.

Морозова Вероника Александровна – студентка Восточного института–Школы региональных и международных исследований ФГАОУ ВО «Дальневосточный федеральный университет» (690950, Российская Федерация, г. Владивосток, ул. Суханова, 8), e-mail: veronichka106@gmail.com.

Статья поступила в редакцию 31.05.2017.