

**Евченко Ольга Сергеевна,**

кандидат философских наук, доцент кафедры истории и философии  
ФГБОУ ВПО «Тольяттинский государственный университет»,

г. Тольятти

[evchenko75@mail.ru](mailto:evchenko75@mail.ru)



## Дискриминация как моральная проблема корпоративных отношений

**Аннотация.** Дискриминация – специфическая нравственная проблема, актуальная для современных корпоративных отношений. Особенность данной проблемы в том, что она имеет не только правовой, но и моральный характер. Для решения проблемы дискриминации в корпоративных отношениях необходимы этически обоснованные рекомендации и специальные инструменты, которые может предложить корпоративная этика. Например, действенной мерой по предотвращению распространения дискриминации может стать конкретно сформулированный корпоративный кодекс.

**Ключевые слова:** корпоративная этика, корпоративные отношения, моральные проблемы, дискриминация, виды дискриминации, корпоративный кодекс.

**Раздел:** (03) философия; социология; политология; правоведение; науковедение.

Современные корпоративные отношения чрезвычайно насыщены моральными проблемами. Для их решения необходимы выработка определенных подходов, установление «правил игры», содействующих успешному выполнению профессиональных задач участника корпоративных отношений и согласованию интересов деловой сферы и общества.

Рассматривая проблемы, возникающие в деловых отношениях, Д. Дж. Фритцше считает, что неэтичный подход к решению данных проблем лишает корпорацию выгоды и делает ее менее конкурентоспособной. Так, например, взятки, обман, дискриминация при трудоустройстве создают «острые отрицательные этические проблемы, чреватые финансовыми потерями» [1]. Справедливое трудоустройство позволяет нанимать более квалифицированных сотрудников, правдивая информация о продукте, выпускаемом компанией, вероятно, может снизить прибыль, но сохранит лояльность покупателей и тем самым спрос.

Для решения моральных проблем, возникающих в корпоративных отношениях, корпорации вырабатывают правила, которыми руководствуются служащие в своей деятельности и которые определяют круг обязанностей каждого из них в организации. Чем конкретнее и строже определены эти правила, тем меньше служащие могут себе позволить поступать по своему усмотрению. Можно утверждать, что человек осуществляет свои моральные обязательства перед работодателем путем соблюдения определенных правил и выполнения определенных функций, обусловленных занимаемой им должностью в компании. Иными словами, с большой вероятностью можно сказать, что следование моральным нормам в деловых отношениях способно увеличить эффективность компании, снизив риски и связанные с ними издержки.

Рассмотрим одну из наиболее часто возникающих в корпоративных отношениях моральных проблем – дискриминацию. Особенность данной практической проблемы в том, что она решается не только законодательными мерами (решения некоторых моральных проблем вообще нет в законодательстве, особенно российском), но и мерами этического характера.

Термин «дискриминация» обычно употребляется по отношению к найму работников в осуждающем смысле. 25 июня 1958 г. Международной организацией труда была принята Конвенция № 111 «О дискриминации в области труда и занятий». Данная конвенция содержит определение дискриминации. Так, в широком смысле дискриминация – это «нарушение прав, провозглашенных во Всеобщей декларации прав человека»; в узком – применительно к трудовым отношениям – дискриминация – это «всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий» [2].

Поскольку работники имеют право на равное с ними обращение, дискриминация по не связанным с работой признакам аморальна при найме, увольнении и при решении вопроса о премировании, повышении по службе. Это заключение вполне подтверждается утилитаристским подходом. Моральность дискриминационной практики зависит от ее последствий для других лиц и общества в целом. Понятно, что людям, подвергающимся дискриминации, наносится вред. Но получает ли кто-либо пользу от данной ситуации? Люди, получающие должность или повышение по службе, которые они в условиях справедливой конкуренции получить бы не смогли, выгадывают от практики дискриминации. Однако их выгода от ситуации не столь велика, как вред, который наносится дискриминируемому человеку и обществу в целом. Компания, применяющая дискриминацию, не получает особой выгоды, а скорее терпит ущерб от данной практики, так как нанимает и повышает людей, основываясь не на профессиональных качествах человека, а на каких-то других характеристиках (национальная принадлежность, пол и прочее), и, таким образом, скорее всего не приобретает более достойного работника. Обществу в целом тоже причиняется вред, так как систематическая дискриминация создает класс людей, с которыми обращаются несправедливо. Поэтому дискриминация – это безнравственная практика.

Дискриминацию в трудовых отношениях можно разделить на несколько видов. Виды дискриминации мы далее рассмотрим в определенной иерархии (по степени распространенности того или иного вида дискриминации в трудовых отношениях). Также стоит отметить, что проанализированные далее виды дискриминации одинаково характерны как для большинства стран Европы, США, так и для России.

1. Возраст. По количеству отказов в приеме на работу лидирует возраст. Сегодня трудности при приеме на работу испытывают как люди старше 45 лет, так и молодые люди 20–23 лет, только окончившие учебные заведения, без опыта работы.

Большинство объявлений о вакансиях прямо заявляет о приеме на работу определенной возрастной группы – до 40 лет. Логика работодателя вполне понятна, так как считается, что после 40 лет человек работает не так интенсивно, как, например, 30-летний. Сегодня компания если и берет на работу человека старшего возраста, то только с целью сэкономить на заработной плате, так как зачастую выпускники вузов запрашивают зарплату больше, чем работники с опытом, но переступившие определенную возрастную черту. При этом и у молодых людей сразу после окончания учебного заведения шансов получить работу достаточно мало, так как немногие работодатели склонны рисковать, принимая на работу человека без опыта работы. Надо отметить, что данная проблема могла бы достаточно легко решаться при помощи, например, введения срочных трудовых договоров. По российскому Трудовому кодексу срочный трудовой договор заключается только в исключительных случаях, тогда как, например, в США, Канаде по таким договорам работает до 80% населения.

В странах Европы можно встретить так называемую косвенную дискриминацию, когда людям старшего возраста предлагается профессиональное обучение. В Западной Европе почти половина всех трудящихся – это люди старше 50 лет, но в профессиональном обучении участвуют только 15%. Кроме того, косвенная дискриминация проявляется в виде определенных мер, заставляющих работника выходить на пенсию. В 1991–1996 гг. в Великобритании было проведено исследование, которое обнаружило, что в каждой шестой из десяти компаний и организаций принято предлагать работникам старшего возраста уходить на пенсию в более раннем возрасте [3].

Показателен в данном случае другой пример, когда глава компании BBC Марк Томпсон распорядился пригласить на должность ведущей телевизионных выпусков новостей женщину старше 50 лет, объясняя это тем, что у аудитории дикторы данного возраста вызывают больше доверия [4].

2. Пол. Во всем мире второе место в иерархии видов дискриминации занимает дискриминация женщин при приеме на работу и при увольнении. Причина подобной несправедливости в определенных стереотипах относительно сотрудников женского пола, которые сложились у большинства руководителей. Руководители организаций склонны считать, что женщин всегда больше занимают проблемы семьи, нежели карьерные вопросы.

Р. Де Джордж, рассматривая проблему дискриминации, считает, что дискриминация женщин носит прежде всего исторический характер. Еще в XIX – начале XX в. об этой проблеме почти ничего не говорили (если не учитывать в США движения за предоставление женщинам избирательного права), мужчине и женщине за одинаковую работу платили по-разному, так как считалось, что именно мужчина содержит семью, при этом женщины или вообще не работали, или работали неполный рабочий день. Другими словами, каждому платили по его потребностям, и это признавалось справедливым. Но по мере того как все больше женщин стали содержать семьи и стала очевидной разница между оплатой труда одинокой женщины и одинокого мужчины, начало формироваться движение против дискриминации женщин. Женщины стали требовать равной оплаты за равный труд и равные возможности [5].

Несмотря на то что многие европейские страны приняли законодательные меры, направленные на искоренение различных форм дискриминации в трудовых отношениях, дискриминация по признаку пола остается неприятной реальностью. В большинстве европейских стран, США и России отмечается разница в оплате труда женщин и мужчин, кроме того, так называемый «стеклянный потолок» продолжает сдерживать карьерный рост женщин.

По данным исследования, проведенного Центром социально-трудовых прав, в России по половому признаку ущемляются права до 40% женщин [6]. Но стоит отметить, что эти данные весьма приблизительны, так как большинство опрошенных женщин не совсем представляют, что такое половая дискриминация, так как объективных и понятных критериев для определения данного вида дискриминации в нашей стране пока нет.

Но страдают от дискриминации не только женщины. Например, мужчин чаще всего не берут на работу в должности секретаря. Здесь также срабатывает определенный стереотип – если мужчина идет на традиционно женскую должность, значит, что-то не так с его сексуальной ориентацией. А нестандартные сотрудники никому не нужны.

3. Национальность. Сегодня для Европы и США наиболее актуальной является проблема дискриминации по национальному признаку, а также религиозной принадлежности. Развитые страны во всем мире перестали быть мононациональными. Среди европейских стран больше всего проблем с дискриминацией по национальному признаку в Великобритании, Франции, так как после признания независимости

колоний этих стран масса людей начала съезжаться из Индии, Пакистана, Алжира, Туниса и прочих стран в метрополию. Приезжие достаточно быстро получали гражданство в Европе и с юридической точки зрения становились местными, но на практике «чужих» по национальности, имени или фамилии до сих пор до конца не научились считать своими и представители этнических меньшинств испытывают сложности при найме на ту или иную работу. Например, в лондонском офисе BBC среди сотрудников компании всего лишь 7–8% представителей этнических меньшинств, в то время как эти группы составляют 30% населения Лондона [7].

Несмотря на то что в США очень трепетно относятся к темнокожему населению страны и уже начинают говорить о возникновении так называемой «дискриминации наоборот» (то есть дискриминация по отношению к белым мужчинам), проблемы с афроамериканцами возникают регулярно. Например, несколько темнокожих работников корпорации “Microsoft” обратились в суд с требованием выплатить им компенсацию в размере 5 миллионов долларов за то, что они подвергались дискриминации при приеме на работу, продвижении по службе, премировании. Суд постановил корпорации удовлетворить иск, так как в штате “Microsoft”, составляющем более 20 тысяч человек, лишь 2,6% – афроамериканцы, а из примерно 5 тысяч менеджеров этой компании чернокожие работники составляют всего 1,6% [8].

Кроме того, после событий 11 сентября 2001 г. еще одним объектом дискриминации в США стали мусульмане.

В России жертвами дискриминации по национальному признаку чаще всего становятся мигранты из бывших республик. Это связано не только со сложными процедурами при трудоустройстве, но и со стереотипами работодателей. При этом отказывают работодатели чаще не из националистических соображений, а в связи с тем, что иностранцам доверяют меньше. Но надо отметить, что в некоторых сферах, таких как строительство, неквалифицированный труд, работодатели предпочтут скорее мигранта, так как россиянин за такую же работу потребует более высокую оплату. Кроме того, к сожалению, стоит отметить, что практика приема мигрантов на работу связана также с уклонением от налогов.

Но не только мигранты подвергаются дискриминации, но и наоборот, человеку с русской фамилией на некоторых территориях Российской Федерации довольно сложно устроиться на работу и построить карьеру. Эксперт Московского бюро по правам человека Семен Чарный проводил исследования на эту тему и пришел к выводу, что в национальных республиках России дискриминации подвергаются представители нетитульной нации, то есть с проблемами трудоустройства они сталкиваются в Татарстане, Башкортостане, Якутии, Тыве, Горном Алтае, а также в республиках Северного Кавказа. Эксперт называет это «элитным национализмом»: «В Татарстане около 80% всех государственных должностей занимают представители титульного этноса. В Адыгее своя ситуация: там есть норма, согласно которой местное законодательное собрание избирается пополам из адыгейцев и не адыгейцев, хотя сами адыги составляют 19% от населения республики» [9]. Исследователь отмечает, что причина такой дискриминации чаще всего объясняется особенностями менталитета или личными привязанностями руководителя, который набирает себе сотрудников. Так, например, в этнических республиках, особенно на Кавказе, сильно развиты клановые, родственные отношения, в связи с чем нередко человек с русской фамилией воспринимается как чужак.

4. Вредные привычки. Дискриминация людей с так называемыми вредными привычками становится все более актуальной в трудовых отношениях. Дискриминация курящих сотрудников во многих странах Европы легализована, в России же она пока существует вне закона, однако все чаще пункт «без вредных привычек» можно встретить в



объявлениях о работе. При этом отсутствие вредных привычек – это не жесткое требование, а скорее пожелание работодателя, которое в большей степени зависит или от личности руководителя, или от корпоративной культуры конкретной компании.

Некоторые исследователи в дискриминации курящих сотрудников склонны видеть определенный стереотип – курящего человека чаще всего считают разгильдяем, кроме того, работодатель не заинтересован в оплате бесконечных перекуров своих сотрудников. Специалисты утверждают, что некурящие работники гораздо эффективнее и приносят компании больше пользы. Проведенные многочисленные исследования показывают, что курящие сотрудники работают в среднем на 30 минут меньше, чем некурящие.

Отказ в приеме на работу по причине курения можно назвать дискриминацией. Но руководитель имеет право запретить курение на рабочем месте вне специально отведенных для этого мест, при этом в компании должны быть оборудованы места для курения согласно Федеральному закону «Об ограничении курения табака».

5. Внешность. Дискриминация по внешним данным распространена не так широко, однако в последнее время работодатели все чаще устанавливают некоторые внешние критерии по отношению к соискателям работы. Эксперты считают, что данное отношение нельзя назвать дискриминацией в чистом виде. Требование к внешности может быть объективным, например, продавцы элитных товаров должны выглядеть соответственно уровню продаваемого товара. Таким образом, если должность сотрудника связана с коммуникацией и представлением фирмы, а его внешний вид не вызывает положительных эмоций, то это может нанести ущерб имиджу всей компании.

6. Необычные требования. Сегодня также можно встретить такие виды дискриминации, как проживание в определенном районе города (это требование к соискателю работы чаще всего предъявляется в больших городах, для которых актуальны автомобильные пробки), форма обучения (некоторые работодатели предпочитают брать на работу выпускников дневной формы обучения, считая, что они более работоспособны, усидчивы, внимательны). Эти требования нельзя назвать моральными, но, по крайней мере, они достаточно целесообразны.

Но встречаются работодатели, доходящие в своих требованиях к нанимаемому персоналу до абсурда. Например, причиной отказа в работе может стать знак Зодиака (в одной крупной компании в подборе кандидата участвовал астролог) или психологическое тестирование, которое проходит соискатель на определенную должность (работодатели начали предъявлять повышенные требования к личностным качествам соискателей, с этой целью привлекая к отбору психологов и психологические тесты. Но проблема в том, что у психологов не всегда хватает навыков для того, чтобы правильно оценить результаты теста, и вполне подходящий на должность сотрудник может быть отсеян).

Факт дискриминации достаточно сложно обнаружить и доказать, так как дискриминация нередко имеет завуалированный характер. В связи с этим специалисты затрудняются выявить истинные размеры дискриминации в трудовых отношениях. Одно бесспорно: это самая распространенная правовая и моральная проблема в сфере трудовых отношений. И если при приеме на работу сотрудника те или иные предпочтения работодателя дискриминацией назвать достаточно трудно, так как работодатель и сотрудник до заключения трудового договора не состоят в трудовых отношениях, то указывать в объявлении о вакансии на должность предпочтение человека определенного пола или национальности незаконно.

С разнообразными проявлениями дискриминации в большинстве стран ведется постоянная борьба. Создаются нормативно-правовые акты, запрещающие проявление различных видов дискриминации. В России это, прежде всего, статья 3 Трудового кодекса РФ, запрещающая дискриминацию в сфере труда. Данная статья закона основана

на статье 19 Конституции РФ, закрепляющей «равенство прав и свобод человека и гражданина и запрещающей любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности» [10].

Человек, нанимающийся на работу, должен знать, что, согласно части 4 статьи 3 Трудового Кодекса РФ (далее – ТК РФ), работодатель имеет право отказать в приеме на работу соискателю только по причине несоответствия его профессиональных и деловых качеств. При этом работодатель должен указать причину отказа, а в соответствии с частью 5 статьи 3 ТК РФ по требованию соискателя работы причина должна быть изложена в письменной форме. Если человек подвергается дискриминации при приеме на работу или при увольнении, то он, согласно части 4 указанной статьи ТК РФ, имеет право обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда. Вышеназванные правовые нормы позволяют в условиях рыночных отношений некоторым образом обеспечить государственные гарантии защиты права граждан на труд.

Несмотря на то что дискриминация запрещена законом, одних только правовых актов для искоренения данной проблемы недостаточно, борьба с дискриминацией осложняется устойчивым характером общественных традиций, нравов, предубеждений. Дискриминация – это не только правовая, но и социальная и моральная проблема. Р. Де Джордж в своей работе описывает определенные меры, которые принимает общество США для решения проблемы дискриминации: 1) Изменение социальных структур. Де Джордж считает, что дискриминация является не только проблемой отдельных лиц, классов или групп, она относится ко всем членам общества. Первым шагом в решении проблем дискриминации является повышение сознательности рядового гражданина и людей, занимающихся бизнесом. Решать эту проблему должно не только законодательство, так как оно не может изменить психологию людей и их привычки. Общество изменяется медленно, под постоянным давлением как объединений национальных меньшинств и женских организаций, так и отдельных лиц, отстаивающих свои права, борющихся против дискриминации [11]. 2) Равные возможности для занятости. Начиная с 1963 г. Конгресс США принимает ряд законов, содержащих попытки реализовать право каждого человека на равное обращение в сфере занятости. В действительности одни только законы не могут обеспечить равные возможности для всех, но они являются определенным стимулом, чтобы не практиковать дискриминацию, и предоставляют право подвергающимся дискриминации обжаловать незаконные действия [12]. Например, до введения законов о равных возможностях занятости было принято публиковать объявления о вакансиях в двух колонках с пометками «мужчины» или «женщины». Теперь это не практикуется, так как в большинстве работ нет ничего такого, что требовало бы принадлежности работника к определенному полу. С моральной точки зрения равные возможности представляют собой моральное право для всех людей. Они нашли воплощение в принципах справедливости, разработанных Дж. Ролзом. 3) Позитивные меры. Предлагается вводить так называемые позитивные меры, обеспечивающие членам тех групп, которые прежде подвергались дискриминации, такие условия, при которых общество не смогло бы игнорировать их интересы. 4) Практика преференциального найма, то есть предпочтительного найма на работу, выдвижения на ответственные посты женщин или представителей национальных меньшинств [13]. Таким образом, Де Джордж особо подчеркивает, что очень важно, чтобы решение проблемы дискриминации волновало не только людей, подвергающихся дискриминации, но и все общество.

Для решения и предотвращения данной проблемы ведущие мировые корпорации вводят в свои кодексы пункты, запрещающие различные виды дискриминации.

Анализируя тексты кодексов, можно сделать вывод, что проблема дискриминации актуальна для большинства российских, зарубежных и транснациональных корпораций. При этом если российские компании лишь упоминают в своих кодексах о данной проблеме (например, пункт, касающийся запрещения дискриминации UC RUSAL, звучит следующим образом: «Мы уважаем личную свободу, права и достоинство человека, относимся к сотрудникам с доверием и предоставляем каждому равные возможности. Мы не допускаем любые формы дискриминации или притеснения на рабочем месте и поведения, которое рассматривалось бы как оскорбительное и неприемлемое большинством людей» [14]), то крупные зарубежные (особенно транснациональные) корпорации не только обозначают недопущение дискриминации, но и подробно перечисляют группы лиц, в отношении которых дискриминация запрещена. Например, тема равных возможностей, недопущения дискриминации актуальна для компании “Procter & Gamble”: «“P&G” ожидает, что при приеме на работу каждый сотрудник будет поддерживать Компанию в стремлении создать равные условия для всех кандидатов. “P&G” берет на себя обязательство соблюдать все действующие законы и правила в отношении равных возможностей при приеме на работу, недопущении дискриминации и соблюдения иных положений трудового законодательства. Для успеха своей деятельности “P&G” считает необходимым, и это является нашей политикой, создавать на своих предприятиях моральный климат, который полностью исключил бы не только дискриминацию, но и любые преследования или запугивание по причине расы, цвета кожи, религии, пола, возраста, национального происхождения, гражданства, сексуальных склонностей или физической неполноценности. Непременным условием работы каждого сотрудника в Компании является недопущение подобного поведения. При нарушении этого правила принимаются строгие дисциплинарные меры воздействия, вплоть до увольнения» [15].

### Ссылки на источники

1. Фритцше Д. Дж. Этика бизнеса. Глобальная и управленческая перспектива (Business Ethics: A Global and Managerial Perspective). – М.: Олимп-Бизнес, 2002. (Серия: Библиотека «Тройки Диалог»).
2. Конвенция № 111. О дискриминации в области труда и занятий // Сайт Организации Объединенных наций. – URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/labour.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml).
3. Дискриминация в сфере труда: состояние дел в Европе // Субрегиональное бюро МОТ в Москве. – URL: <http://ilo.ru/news/200305/docs/DiscrimEuropeRUS.pdf>.
4. BBC ищет ведущую старше 50 лет // Труд. – 2009. – 25 сент. – URL: [http://www.trud.ru/article/25-09-2009/229427\\_vvs\\_ischet\\_veduschuju\\_starshe\\_50.html](http://www.trud.ru/article/25-09-2009/229427_vvs_ischet_veduschuju_starshe_50.html)
5. Де Джордж Р. Т. Деловая этика: в 2 т. – СПб.; М., 2001. – С. 708–709.
6. Зайниев А. Миллиард за дискриминацию // Труд. – 2010. – 08 дек. – URL: [http://www.trud.ru/article/08-12-2010/255414\\_milliard\\_za\\_diskriminatsiju.html](http://www.trud.ru/article/08-12-2010/255414_milliard_za_diskriminatsiju.html).
7. Курцев А. В США не любят мусульман, а в Европе – африканцев // Труд. – 2010. – 19 февр. – URL: [http://www.trud.ru/article/19-02-2010/236835\\_v\\_ssha\\_ne\\_ljubjat\\_musulman\\_a\\_v\\_evrope\\_afrikantsev.html](http://www.trud.ru/article/19-02-2010/236835_v_ssha_ne_ljubjat_musulman_a_v_evrope_afrikantsev.html).
8. Там же.
9. Евсеева Е. Работа для русских // Труд. – 2010. – 19 февр. – URL: [http://www.trud.ru/article/19-02-2010/236828\\_rabota\\_dlja\\_russkix.html](http://www.trud.ru/article/19-02-2010/236828_rabota_dlja_russkix.html).
10. Конституция РФ. Ст. 19. – Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». – URL: [http://www.consultant.ru/popular/krf/14\\_1.html#p88](http://www.consultant.ru/popular/krf/14_1.html#p88).
11. Де Джордж Р. Т. Указ. соч. – С. 714–715.
12. Там же. – С. 719–720.
13. Там же. – С. 723–747.
14. Кодекс корпоративной этики UC RUSAL GROUP // Официальный сайт компании «РУСАЛ». – URL: <http://www.rusal.ru/index.php?lang=rus&topic=4&subtopic=312>.
15. Официальный сайт компании “Procter & Gamble” – “P&G” (США). – URL: [www.procterandgamble.ru](http://www.procterandgamble.ru).

**Olga Evchenko,**

*Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor at the chair of History and Philosophy, Togliatti State University, Togliatti*

[evchenko75@mail.ru](mailto:evchenko75@mail.ru)

### **Discrimination as the moral issue of corporate relations**

**Abstract.** Discrimination is the specific moral issue, topical for present-day corporate relations. The peculiarity of the problem is that it has not only the legal nature, but also moral character. Recommendations and special tools of corporate ethics can solve the problem of discrimination in corporate relations. For example, effective measure for discrimination prevention can be specifically formulated corporate code.

**Key words:** corporate ethics, corporate relations, moral issues, discrimination, types of discrimination, corporate code.

### **References**

1. Fritzsche, D. Dzh. (2002) *Jetika biznesa. Global'naja i upravlencheskaja perspektiva (Business Ethics: A Global and Managerial Perspective)*, Olimp-Biznes, Moscow (Serija: Biblioteka "Trojki Dialog") (in Russian).
2. "Konvencija № 111. O diskriminacii v oblasti truda i zanjatij", *Sajt Organizacii Ob#edinennyh nacij*. Available at: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/labour.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml) (in Russian).
3. "Diskriminacija v sfere truda: sostojanie del v Evrope", *Subregional'noe bjuro MOT v Moskve*. Available at: <http://ilo.ru/news/200305/docs/DiscrimEuropeRUS.pdf> (in Russian).
4. (2009) "BBC ishhet vedushhuju starshe 50 let", *Trud*, 25 sent. Available at: [http://www.trud.ru/article/25-09-2009/229427\\_vvs\\_ischet\\_veduschuju\\_starshe\\_50.html](http://www.trud.ru/article/25-09-2009/229427_vvs_ischet_veduschuju_starshe_50.html) (in Russian)
5. De Dzhordzh, R. T. (2001) *Delovaja jetika: v 2 t.*, St. Petersburg; Moscow, pp. 708–709 (in Russian).
6. Zajniev, A. (2010) "Milliard za diskriminaciju", *Trud*, 08 dek. Available at: [http://www.trud.ru/article/08-12-2010/255414\\_milliard\\_za\\_diskriminatsiju.html](http://www.trud.ru/article/08-12-2010/255414_milliard_za_diskriminatsiju.html) (in Russian).
7. Kurcev, A. (2010) "V SShA ne ljubjat musul'man, a v Evrope – afrikancev", *Trud*, 19 fevr. Available at: [http://www.trud.ru/article/19-02-2010/236835\\_v\\_ssha\\_ne\\_ljubjat\\_musulman\\_a\\_v\\_evrope\\_afrikant-sev.html](http://www.trud.ru/article/19-02-2010/236835_v_ssha_ne_ljubjat_musulman_a_v_evrope_afrikant-sev.html) (in Russian).
8. Ibid.
9. Evseeva, E. (2010) "Rabota dlja russkikh", *Trud*, 19 fevr. Available at: [http://www.trud.ru/article/19-02-2010/236828\\_rabota\\_dlja\\_russkix.html](http://www.trud.ru/article/19-02-2010/236828_rabota_dlja_russkix.html) (in Russian).
10. *Konstitucija RF*. St. 19. Dostup iz sprav.-pravovoj sistemy "Konsul'tant Pljus". Available at: [http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14\\_1.html#p88](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_1.html#p88) (in Russian).
11. De Dzhordzh, R. T. (2001) Op. cit., pp. 714–715.
12. Ibid., pp. 719–720.
13. Ibid., pp. 723–747.
14. "Kodeks korporativnoj jetiki UC RUSAL GROUP", *Oficial'nyj sajt kompanii "RUSAL"*. Available at: <http://www.rusal.ru/index.php?lang=rus&topic=4&subtopic=312> (in Russian).
15. *Oficial'nyj sajt kompanii "Procter & Gamble" – "P&G" (SShA)*. Available at: [www.procterandgamble.ru](http://www.procterandgamble.ru) (in Russian).

### **Рекомендовано к публикации:**

Горевым П. М., кандидатом педагогических наук,  
главным редактором журнала «Концепт»

Поступила в редакцию <i>Received</i>	30.01.15	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	02.02.15
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	02.02.15	Опубликована <i>Published</i>	30.04.15



© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2015

© Евченко О. С., 2015