

УДК 349.227

DOI: 10.17223/22253513/20/12

Р.Р. Назметдинов

ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ В СОЕДИНЕННЫХ ШТАТАХ АМЕРИКИ

В статье на основе законодательства Соединенных Штатов Америки, локальных нормативно-правовых актов и материалов судебной практики рассмотрены наиболее распространенные случаи дискриминации в трудовых отношениях и способы ее преодоления. Проведенный анализ позволил автору внести предложения по совершенствованию российского законодательства.

Ключевые слова: дискриминация, США, компенсационная дискриминация.

Одним из основополагающих законов, который закрепил права лиц, поступающих на работу, и ограничил дискриминацию в Соединенных Штатах, является Титул VII Закона о гражданских правах 1964 г. Он запрещает отказ в приеме на работу, увольнение с работы либо иные дискриминационные действия при выплате заработной платы, компенсаций, при установлении продолжительности рабочего времени, времени отдыха и иных условий труда, преимущественный прием на работу в связи с расой, цветом кожи, религией, полом или национальным происхождением. По мнению законодателя, ограничение, обособление или группировка (классификация) работников или лиц, нанимающихся на работу, что лишает возможности трудоустроиться либо влечет иные неблагоприятные последствия для работника в связи с его расой, цветом кожи, религией, полом или национальным происхождением, является незаконным [1].

С момента принятия Закона о гражданских правах в него был внесен ряд существенных изменений, направленных на усиление защиты прав граждан. Поправки были внесены в 1972 и 1978 гг. в связи с принятием Закона о равноправии при трудоустройстве 1972 г. (Equal Employment Opportunity Act) и Закона о запрете дискриминации беременных женщин 1978 г. (Pregnancy Discrimination Act). Поправка 1972 г. распространила действие Титула VII и на государственных служащих, а также расширила полномочия специально созданного для реализации этого закона агентства – Комиссии по обеспечению равных условий найма – КОПУН (Equal Employment Opportunity Commission, ЕЕОС). Поправка 1978 г. запретила дискриминацию беременных женщин как одну из разновидностей дискриминации по полу.

Дальнейшее совершенствование указанного закона было продолжено в 1991 г. В соответствии с Законом о гражданских правах 1991 г. созданы суды присяжных, предусмотрено взыскание реального ущерба¹, штрафных санк-

¹ Реальный ущерб (compensatory damages) – денежные средства, выплачиваемые в качестве компенсации за прямой действительный ущерб.

ций¹ и иные меры, направленные на повышение эффективности Закона о гражданских правах 1964 г.

В настоящее время КОРУН является основным агентством по рассмотрению споров, связанных с дискриминацией при найме на работу, включая дискриминацию по возрасту и инвалидности. Эта комиссия приняла регламенты (regulations), которые определяют порядок деятельности, и требования, предъявляемые к нему законом. Этот орган дает работодателям рекомендации и разъяснения по применению законов о дискриминации при найме. Рекомендации (guidelines), разработанные КОРУН, включаются² в Свод постановлений федерального правительства США [2].

Особенностью американского законодательства является то, что оно охватывает не всех работодателей. К небольшим предприятиям антидискриминационные запреты обычно не применяются. Так, Титул VII Закона о гражданских правах распространяется на работодателей, профсоюзные организации, комитеты по управлению корпорациями (принимающие решения о найме на работу, об обучении и др.), кадровые агентства и иные организации, осуществляющие подбор работников и выдающие направления для трудоустройства. Указанные организации должны быть задействованы в торговле между штатами, а число их работников составлять не менее 15 человек. Это те, которые проработали 20 и более календарных недель в предыдущем или текущем году. Титул VII применяется также к федеральным и региональным органам исполнительной власти, органам местного самоуправления. В отличие от законов, регулирующих сферу коллективных трудовых отношений, и законов, устанавливающих размер оплаты труда и продолжительность ежедневной работы, Титул VII распространяется практически на всех работников. Защита от дискриминации предоставляется и иностранным работникам, если они находятся на территории США. Незаконные иммигранты до 2002 г. защищались от дискриминации. Однако Верховный суд США по делу *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB* указал на то, что иммиграционное законодательство США имеет приоритет над нарушениями трудовых прав работодателем, поэтому работники не могут требовать выплаты задолженности по заработной плате (back pay) вследствие нарушения норм трудового законодательства [3].

Закон о гражданских правах разрешает организациям, осуществляющим свою деятельность на территории проживания представителей коренного малочисленного населения Америки (американские индейцы), предоставлять им преференциальный режим (дополнительные преимущества). В судебном

¹ Штрафная санкция (punitive damage) – денежные средства, взыскиваемые сверх суммы реального ущерба по решению суда в качестве санкции за нарушения прав заявителя и предотвращения совершения подобных действий в будущем.

² Например, часть 1604.1-9 главы 14 Титула 29 Свода постановлений содержит Рекомендации при дискриминации на основании пола; часть 1604.10 главы 14 Титула 29 Свода постановлений – Рекомендации при дискриминации на основании пола, беременности и рождения ребенка; часть 1606 главы 14 Титула 29 Свода постановлений – Рекомендации при дискриминации по национальному происхождению; часть 1607 главы 14 Титула 29 Свода постановлений закрепляет Типовую рекомендацию о способах отбора работников (1978 г.); части 1630.1-16 главы 14 Титула 29 Свода постановлений – Рекомендации по применению положений Закона об инвалидах и о принципе равного найма; части 90 Титула 45 Свода постановлений – Запрет дискриминации по возрасту в программах по получению финансовой помощи из федерального бюджета.

решении по делу *Dawavendeva v. Salt River Project Agricultural Improvement and Power District* апелляционный суд указал, что положения Титула VII о преимущественном праве для коренных американцев разрешают дискриминацию только в том случае, если на должность претендует американский индеец. Данные требования не относятся к случаям, когда на рабочее место претендуют представители коренного населения Америки из разных штатов [4].

Положения Титула VII не применяются к членам коммунистической партии и к религиозным организациям, в которых дискриминация работников допускается, если это необходимо для их деятельности. Например, католический священник не может обжаловать отказ в приеме на работу в синагогу как дискриминацию по религиозному признаку. Выборные должности, для замещения которых нужно набрать определенное число голосов избирателей, также не охватываются названным законом [5].

В США считается незаконным распечатывать, публиковать объявления или рекламные материалы, связанные с трудоустройством, указывающие на предпочтения, ограничения, дискриминацию или на особые условия работы для лиц определенной религии, расы, цвета кожи, пола, национальности. Исключение составляют те случаи, когда эти характеристики непосредственно указывают на необходимые профессиональные качества работника [6]. Это означает, что работодатели и другие организации, на которые распространяется действие Титула VII, не вправе указывать в объявлениях на желаемый пол, религию, расу, цвет кожи или национальность потенциального работника. До установления этих законодательных ограничений в США были широко распространены такие объявления, содержащие требования к кандидату на должность (пол, цвет кожи и т.п.). В 2013 г. российский законодатель учел положительный опыт Соединенных Штатов, закрепив в ч. 6 ст. 25 Закона о занятости населения аналогичное правило [7].

В Титуле VII Закона о гражданских правах нет положений, запрещающих дискриминацию по возрасту. Высокий уровень безработицы среди лиц старше 40 лет, а также массовые случаи дискриминации вынудили Конгресс разработать новый законопроект. В 1967 г. был принят Закон о недопущении дискриминации по возрасту при трудоустройстве (далее – ADEA) [8]. Конгресс указал, что закон принят с целью «содействия занятости лиц более старшего возраста на основе их способностей и в связи с введением запрета дискриминации по возрасту при трудоустройстве» [9]. Требования указанного закона распространяются на всех работодателей с числом работников не менее 20 человек, проработавших 20 и более календарных недель в предыдущем или текущем году. Под ADEA подпадают работники старше 40 лет. Сначала он охватывал лиц в возрасте от 40 до 65 лет. В 1978 г. верхняя граница была поднята до 70 лет, а позднее вовсе упразднена. В соответствии с § 623 главы 14 Титула 29 Кодекса законов США являются незаконными следующие действия работодателя:

- 1) отказ в приеме на работу, увольнение с работы либо иные дискриминационные действия при выплате заработной платы, компенсаций, установлении продолжительности рабочего времени, времени отдыха и иных усло-

вий труда, преимущественный прием на работу в связи с возрастом физического лица;

2) ограничение, обособление или группировка (классификация) работников или лиц, нанимающихся на работу, что лишает возможности трудоустроиться либо влечет иные неблагоприятные последствия для работника в связи с его возрастом;

3) снижение размера заработной платы любого работника в связи с его возрастом [10]. Исключения составляют случаи честного профессионального отбора (*bona fide occupational qualification, BFOQ*)¹. BFOQ – это определенные качества и характеристики, которые позволяют работодателю принять решение о приеме либо об оставлении работника на работе [11]. При этом должны учитываться только те качества, которые имеют значение для выполнения трудовой функции, в противном случае это будет нарушением антидискриминационного законодательства. Каждый случай честного профессионального отбора подлежит тщательному анализу. Необходимо определить, как может повлиять на деятельность фирмы установление честного профессионального отбора. Работодатель должен доказать, что ограничение предельного возраста для пребывания в должности действительно актуально для деятельности фирмы [12]. Верховный суд Соединенных Штатов придерживается очень узкого подхода к BFOQ. Допускается применение BFOQ только в случае, когда это вытекает из сущности бизнеса. По материалам дела *International union, UAW v. Johnson controls*, работодатель на заводе по производству батареек проводил политику по охране здоровья женщин (*fetal protection policy*) и не допускал их до многих видов работ. Суд отметил, что данные действия работодателя являются дифференцированным отношением², поскольку репродуктивному здоровью мужчин также может быть нанесен вред. Суд указал, что отношение к беременным женщинам и другим категориям работников должно быть одинаковым, но до тех пор, пока трудовые функции выполняются качественно. В данном случае работники одинаково справлялись со своими должностными обязанностями, поэтому применение честного профессионального отбора недопустимо [13].

Из проведенного анализа видно, что Титул VII Закона о гражданских правах и ADEA однородны по содержанию. Возникает вопрос: почему Конгресс просто не добавил в Титул VII положение о том, что среди прочего запрещена дискриминация по возрасту? В американской литературе приводится следующее объяснение. Несмотря на то, что оба законопроекта разработаны КОРУН, дискриминация по возрасту сильно отличается от иных видов дискриминации. Во-первых, ADEA является более мягким законом по сравнению с Титулом VII. ADEA позволяет работодателю опровергнуть обвинения в дискриминации по возрасту путем ссылки на иные (помимо возраста) уважительные причины, которыми он руководствовался при принятии решения. Во-вторых, ADEA применяется только к работникам старше 40 лет. В отличие от Титула VII нет ограничений «обратной» дискриминации («reverse-

¹ Предпочтения при приеме на работу, отдаваемые лицам определенного пола, возраста и т.д., которые являются не дискриминацией, а следствием специфики предлагаемой работы.

² Форма дискриминации, заключающаяся в различном отношении работодателей к представителям разных этнических, половых, возрастных и иных групп.

discrimination»). Другими словами, человек моложе 40 лет не имеет права подать исковое заявление о дискриминации по причине его молодости. Однако в некоторых штатах протекция по искам об обратной дискриминации предоставляется лицам, не достигшим 40 лет. В штате Нью-Джерси было принято к производству исковое заявление молодого человека (25 лет), который был уволен с должности вице-президента банка в силу своего юного возраста [14. Р. 431]. ADEA является ярким примером того, как непродуманная политика в сфере найма неблагоприятно сказывается на отдельных категориях работников. Работодатель, принимая решение о приеме на работу 45-летнего и 25-летнего работника, будет вынужден отдать предпочтение первому. В противном случае он может быть привлечен к ответственности за дискриминацию.

За преднамеренное нарушение положений Титула VII Закона о гражданских правах к работодателю при совершении правонарушений (например, невыплате зарплаты) с работодателя можно взыскать невыплаченную заработную плату (back pay), упущенную выгоду (front pay), реальный ущерб (compensatory damages), штрафную санкцию (punitive damage), судебные расходы (attorney fees). Также работник может заявить требование о восстановлении его на работе (reinstatement), о восстановлении непрерывного трудового стажа (старшинства – seniority), о восстановлении в той же должности (ретроактивное старшинство – retroactive seniority) и о наложении судебного запрета (injunctive relief). Реальный ущерб возмещается работнику за причиненные ему убытки, эмоциональные переживания, дискомфорт, нравственные и физические страдания. Максимальный размер реального ущерба и штрафной санкции ставится в прямую зависимость от числа работников, трудоустроенных работодателем. При количестве работников от 15 до 100 максимальный размер возмещения может составить 50 000 долларов, от 101 до 200 – 100 000 долларов, от 201 до 500 – 200 000 долларов, более 500 работников – 300 000 долларов. В данном случае учитываются только отработавшие 20 и более недель в предыдущем или текущем году [15].

Защиту инвалидов от дискриминации при трудоустройстве обеспечивают Закон о реабилитации 1973 года (Vocational Rehabilitation Act) и Закон об инвалидах 1990 года (the Americans with Disabilities Act). Закон о реабилитации 1973 года регламентирует практику найма для федеральных агентств, работодателей и подрядчиков. Второй закон распространяется на частный сектор – на работодателей, имеющих в штате не менее 25 работников. Указанные законы не применяются к государственным корпорациям, индейским племенам, а также к частным клубам по интересам (к ним не относятся профсоюзы), чья деятельность не облагается налогом [16].

Закон о реабилитации предусматривает для подрядчиков и субподрядчиков, с которыми государство заключило договор более чем на \$2 500, обязанность разработать и выполнять программу компенсационной дискриминации (с целью обеспечения возможности трудоустройства лицам с ограниченными возможностями). Программа приема на работу с намеренным предоставлением преимуществ может включать в себя индивидуальный план найма из университетов для инвалидов, планирование специальных рабочих мест для работников с ограниченными возможностями и специализированный график,

который должен быть приспособлен к нуждам таких работников. Закон об инвалидах 1990 года запрещает дискриминацию при подаче заявлений, приеме на работу, продвижении по службе, увольнении и при установлении иных условий труда в отношении квалифицированных физических лиц по причине инвалидности [17].

В Соединенных Штатах женщинам предоставляется защита от сексуальных домогательств на рабочих местах. Согласно ч. 1604.11 главы 14 Титула 29 Свода постановлений федерального правительства намеки на сексуальную активность, не встретившие взаимности со стороны объекта домогательств, попытки расположить к себе и другие вербальные или физические проявления сексуального характера являются домогательством, если (1) подчинение такому поведению прямым или косвенным образом становится условием приема на работу; (2) подчинение либо сопротивление подобному поведению физическим лицом является основой для принятия решений, оказывающих влияние на данное физическое лицо; (3) такое поведение имеет своей целью необоснованное влияние на исполнение служебных обязанностей физическим лицом либо создание запугивающей, напряженной или оскорбительной атмосферы на рабочем месте [18].

Нормы, касающиеся запрета дискриминации, содержатся не только в Кодексе законов США и Своде постановлений федерального правительства, но и в нормативно-правовых актах, принимаемых на региональном уровне. Законодательство штатов зачастую полностью дублирует федеральное законодательство, но иногда и расширяет дискриминационные признаки, подлежащие защите, например, в случае дискриминации по признакам пола или семейного положения [19. Р. 192; 20. Р. V]. В некоторых штатах существуют нормативные акты, ограничивающие дискриминацию при найме в связи с семейным положением, политическими взглядами, увольнением из армии за совершение проступка и т.п. Штаты по сравнению с федерацией обладают большей компетенцией в области обеспечения антидискриминационных мер. Конгресс обладает только теми полномочиями, которые делегировали ему штаты. Некоторые штаты, в частности Нью-Йорк, приняли законодательные акты о запрете дискриминации еще до 1964 г. Затем эти законы становились более общими и нашли закрепление на федеральном уровне [21. Р. 155].

Большинство коллективных договоров в США включает расширенные положения об ограничении дискриминации. В одних «стороны договариваются, что не будут допускать случаев дискриминации, что ни одно лицо, на которое распространяется указанный договор, не должно подвергаться дискриминации на основании расы, цвета кожи, вероисповедания, религии, пола, сексуальной ориентации, гендерной (половой) идентичности, национального происхождения, физических или психических расстройств, возраста, политической принадлежности или убеждений, участия в деятельности профсоюза» [22. Р. 14]. В других, наряду с перечисленными основаниями, добавляется семейное положение и отказ от участия в профсоюзной деятельности [23. Р. 13]. В третьих договорах запрещаются домогательства на рабочих местах [24. Р. 9]. Лица, нарушившие указанные требования, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности [25. Р. 73].

Несмотря на столь развитое антидискриминационное законодательство, богатую судебную практику, случаи дискриминации все еще имеют место в США. В 1991 г. разница в оплате труда белых мужчин и женщин одинакового возраста и образования, живущих в одном регионе и работающих в одной отрасли экономики, имеющих одинаковое семейное положение и членство в профсоюзе, составляла 36%. Эта разница, безусловно, объясняется влиянием дискриминации [26. С. 128]. Некоторые ученые обосновывают столь большой разрыв в оплате труда разных полов тем, что в США размер оплаты труда ставится в прямую зависимость от опыта и профессии работника [27. С. 455]. По данным Бюро переписи населения, в 1999 г. разница в оплате труда белого и черного населения составляла не менее 25%. Средний заработок белых работников – 42 439 долларов, испанцев – 28 330 долларов, афроамериканцев – 25 351 доллар [28]. К 2010 г. разрыв в оплате труда мужчин и женщин сократился. Так, разница в оплате труда мужчин и женщин в возрасте от 35 до 44 лет (не входящих в профсоюз) составляет 13,3%. Немного больше разница в размере оплаты труда белых и афроамериканцев – 20%.

Наиболее спорным в американской юридической литературе является вопрос о компенсационной дискриминации (*affirmative action*). Впервые данное понятие было введено Указом Президента № 10925 (*Executive Order*) [29] в 1961 г. Он требовал от работодателей предпринимать все необходимые меры для ограничения дискриминации. В соответствии с Указом Президента № 11246 (1965 г.) работодатели, заключающие государственный контракт на поставку федеральному правительству товаров и услуг (так называемые федеральные подрядчики (*federal contractors*) и субподрядчики (*subcontractors*)), обязаны беспристрастно относиться к сотрудникам при приеме на работу, при увольнении с работы, при продвижении по службе или при оплате труда, невзирая на их расовую, религиозную, половую или национальную принадлежность. От работодателя требуется обеспечить равное представительство сотрудников мужского и женского пола на рабочих местах. В случае отказа работодателя устранить неравное представительство он лишается права на заключение в последующем договоров с правительством. За исполнение Указа Президента отвечает Управление по Соблюдению правительственных контрактов при Министерстве труда США (*the Office of Federal Contract Compliance Programs in the U.S. Department of Labor*), издающее подробные постановления по обеспечению исполнения Указа Президента. Действие Указа распространяется на федеральных подрядчиков и субподрядчиков, заключивших договор на сумму более 50 000 долларов [30].

На основе анализа действующего законодательства и судебной практики можно дать следующее определение компенсационной дискриминации. Под нею понимается узаконенный вид дискриминации, что выражается в приеме на работу только определенной категории работников с целью устранения гендерного, расового, возрастного или иного дисбаланса среди работников. Компенсационная дискриминация может быть применена и к лицам, не являющимся федеральными подрядчиками. Так, суд может обязать совершить указанные действия любого работодателя в качестве ответственности за совершенные в прошлом нарушения антидискриминационного законодатель-

ва. Работодатели имеют право применять компенсационную дискриминацию по своему усмотрению [31. Р. 464].

Несмотря на то, что Титул VII запрещает дискриминацию при трудоустройстве, он не ограничивает компенсационную дискриминацию. Она представляет собой узаконенный вид дискриминации, который применяется для устранения дисбаланса среди отдельных категорий работников.

Противники компенсационной дискриминации ссылаются на то, что она вызывает обратную дискриминацию тех работников, которым на законодательном уровне не предоставляется защита [32. Р. 194]. Необходимо иметь в виду, что компенсационная дискриминация не может охватывать абсолютно всех работников. Она применяется лишь в отношении 20% работников. Кроме того, положительный эффект от компенсационной дискриминации можно проследить на практике. По данным Бюро переписи населения, постепенно увеличивается число трудоустроенных меньшинств [14. Р. 155, 159]. Некоторые российские авторы также подчеркивают отсутствие необходимости в применении указанных мер. Е.А. Исаева отмечает, что в связи с проводимой государством политикой растет число недовольных американцев, которым отказали в приеме на работу. «Политика позитивных мер, – пишет она, – оправдана лишь отчасти. Введение дополнительных преференций для отдельных групп на законодательном уровне не всегда способствует достижению поставленной законодателем цели ... и играет скорее негативную, нежели позитивную роль» [33. С. 50].

На практике бывает достаточно сложно доказать факт дискриминации. В большинстве случаев суды отказывают работникам в удовлетворении заявленных требований. В российской литературе приводятся данные, что только 1% в 2004 г. и 3% в 2005 г. от общего числа дел, рассматриваемых судами, составляли дела по обжалованию отказов в приеме на работу, да и то, как правило, по заявлениям беременных женщин [34].

Представляется интересным и эффективным опыт Соединенных Штатов в области компенсационной дискриминации. Действие указанного института на протяжении более 40 лет доказало свою результативность. Поэтому опыт, накопленный в США, может оказаться очень полезным и для совершенствования трудового законодательства Российской Федерации. В связи с этим предлагается в рамках социального эксперимента применить основные положения о компенсационной дискриминации в нескольких регионах Российской Федерации. В случае эффективности указанной нормы возможно ее закрепление и на федеральном уровне.

Литература

1. § 2000e–2 (1,2) chapter 21 Title 42 US Code [Electronic resource] / Cornell University Law School. URL: http://www.law.cornell.edu/uscode/html/uscode42/usc_sec_42_00002000---e002-.html (access date: 17.09.2015).

2. Part 1604.1–10, 1606, 1607, 1630.1–16, Chapter 14 Title 29, Part 90 Title 45 Code of Federal Regulations [Electronic resource] / National Archives and Records Administration. URL: http://www.access.gpo.gov/nara/cfr/waisidx_09/29cfrv4_09.html#1600; http://www.access.gpo.gov/nara/cfr/waisidx_09/45cfr90_09.html (Access date: 18.09.2015).

3. *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB*, 535 U.S. 137 (2002) [Electronic resource] / Cornell University Law School. URL: <http://www.law.cornell.edu/supct/html/00-1595.ZS.html> (access date: 17.09.2015).
4. *Dawavendra v. Salt River Project Agricultural Improvement and Power District*, 154 F.3d 1117 (9th Cir. 1998) [Electronic resource] / Public.Resource.org – A Nonprofit Corporation. URL: <http://ftp.resource.org/courts.gov/c/F3/154/154.F3d.1117.97-15803.html> (access date: 18.09.2015).
5. § 2000e–2 (1,2) chapter 21 Title 42 US Code [Electronic resource] / Cornell University Law School. URL: http://www.law.cornell.edu/uscode/html/uscode42/usc_sec_42_00002000---e002-.html (access date: 17.09.2015).
6. § 2000e–3 (b) chapter 21 Title 42 [Electronic resource] / Cornell University Law School. URL: http://www.law.cornell.edu/uscode/html/uscode42/usc_sec_42_00002000---e003-.html (access date: 18.09.2015).
7. *О занятости населения в Российской Федерации* : Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (в ред. от 22.12.2014) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.
8. *Age Discrimination in Employment Act* (§§ 621—634 Title 29 US Code) [Electronic resource] / Cornell University Law School. – URL: http://www.law.cornell.edu/uscode/html/uscode29/usc_sup_01_29_10_14.html (access date: 18.09.2015).
9. § 621 chapter 14 Title 29 US Code [Electronic resource] / Cornell University Law School. URL: http://www.law.cornell.edu/uscode/html/uscode29/usc_sec_29_00000621----000-.html (access date: 18.09.2015).
10. § 623, 630, 631 chapter 14 Title 29 US Code [Electronic resource] / Cornell University Law School. URL: http://www.law.cornell.edu/uscode/html/uscode29/usc_sup_01_29_10_14.html (access date: 18.09.2015).
11. *Bona fide occupational qualifications* [Electronic resource] / US Legal, Inc. URL: <http://definitions.uslegal.com/b/bona-fide-occupational-qualification/> (access date: 18.09.2015).
12. *Part 1625 Chapter 14 Title 29 Code of Federal Regulations* [Electronic resource] / National Archives and Records Administration. URL: http://edocket.access.gpo.gov/cfr_2009/julqtr/29cfr1625.6.htm (access date: 18.09.2015).
13. *International union, UAW v. Johnson controls*, 499 US 187 (1991) [Electronic resource] / Encyclopedia.com. URL: <http://www.encyclopedia.com/doc/1O184-InterntnlnvJhnsnCntrlrnc.html> (access date: 18.09.2015).
14. *Dawn D. Bennett-Alexander, Hartman Laura P.* Employment law for business. 7th ed. Irwin; New York, 2012. 827 p.
15. § 1981a, Chapter 21 Title 42 U.S. Code [Electronic resource] / Cornell University Law School. URL: http://www.law.cornell.edu/uscode/search/display.html?terms=punitive%20damages&url=/uscode/html/uscode42/usc_sec_42_00001981---a000-.html (access date: 19.09.2015).
16. § 12111, Chapter 126 Title 42 U.S. Code [Electronic resource] / Cornell University Law School. URL: http://www.law.cornell.edu/uscode/html/uscode42/usc_sec_42_00012111----000-.html (access date: 19.09.2015).
17. § 12112, Chapter 126 Title 42 U.S. Code [Electronic resource] / Cornell University Law School. URL: http://www.law.cornell.edu/uscode/html/uscode42/usc_sec_42_00012112----000-.html (access date: 19.09.2015).
18. *Part 1604.11, Chapter 14 Title 29 Code of Federal Regulations* [Electronic resource] / National Archives and Records Administration. URL: http://edocket.access.gpo.gov/cfr_2009/julqtr/29cfr1604.11.htm (access date: 19.09.2015).
19. *Claire Sherman Thomas.* Sex Discrimination. St. Paul, Minn. : West publishing Co, 1991. 395 p.
20. *Mack A. Player.* Federal Law of Employment Discrimination. Third edition. West, 1992. 390 p.
21. *Covington Robert N., Decker Kurt H.* Individual employee rights. St. Paul. Minn: West Publishing Co, 1995. 386 p.
22. *Collective Bargaining Agreement between San Francisco Municipal Transportation Agency and Transport Workers' Union* [Electronic resource] / Municipal Transportation Agency. URL: <http://www.sfmta.com/cms/aemp/documents/07-09TWULocal200SFMTACBANon-Redline.pdf> (access date: 19.09.2013).

23. *Collective Bargaining Agreement between Major League Soccer and Major League Soccer Players Union* [Electronic resource] / Major League Soccer Players Union. URL: [http:// www.mlsplayers.org/files/collective_bargaining_agreement_final.pdf](http://www.mlsplayers.org/files/collective_bargaining_agreement_final.pdf) (access date: 15.06.2013).
24. *Memorandum of Understanding between the San Francisco Municipal Transportation Agency and the Municipal Executives Association* [Electronic resource] / San Francisco Municipal Transportation Agency. URL: http://www.sfmta.com/cms/aemp/documents/06-11_MEA_SFM_TAMOUN-on-Redline.pdf (access date: 15.06.2013).
25. *Collective Bargaining Agreement between the U.S. Department of education and American Federation of government employees. 1995* [Electronic resource] / ERIC, Education Resources Information Center. URL: http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=ED441277&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED441277 (access date: 15.06.2013).
26. *Колосницина М.Г.* Экономика труда. М.: Магистр, 1998. 238 с.
27. *Эренберг Рональд Дж., Смит Роберт С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Издательство МГУ, 1996. 800 с.
28. U.S. Census Bureau [Electronic resource]. URL: <http://www.census.gov/> (access date: 21.07.2012).
29. *Executive Order 10925. Establishing the President's Committee on Equal Employment Opportunity* [Electronic resource] / Center for Regulatory Effectiveness. URL: [http:// www.thecre.com/fedlaw/legal6/eo10925.htm](http://www.thecre.com/fedlaw/legal6/eo10925.htm) (access date: 19.09.2015).
30. *Executive Order 11246. Equal employment opportunity* [Electronic resource] / The National Archives. URL: <http://www.archives.gov/federal-register/codification/executive-order/11246.html> (access date: 18.09.2015).
31. *Holzer Harry J., Neumark David.* Affirmative Action : What Do We Know? // Journal of Policy Analysis and Management. 2006. Vol. 25. №2.
32. *Corrada Roberto L., Goldman Alvin L.* The Individual Employment Relationship // International encyclopedia of laws: Labor law. Frederick : Kluwer, 2009. P. 194–198.
33. *Исаева Е.А.* Предотвращение дискриминации в трудовых отношениях: теоретические аспекты и юридическая практика (по опыту США): дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2008. 233 с.
34. *Деменева Н.А.* Дискриминация при трудоустройстве: социально-правовой аспект // Юрист. 2007. № 5. С. 25–29.

Nazmetdinov Rustem R. Tomsk Polytechnic University (Tomsk, Russian Federation)

PROTECTION AGAINST DISCRIMINATION IN THE USA

Key words: discrimination, the USA, compensatory discrimination.

The basic statutory instruments in the sphere of protection against discrimination in the USA are: Title VII of the Civil Rights Act 1964, Equal Employment Opportunity Act 1972, Pregnancy Discrimination Act 1978, the Age Discrimination in Employment Act 1967, Vocational Rehabilitation Act 1973 and the Americans with Disabilities Act 1990.

In a Collective Employment Agreement the provisions of current antidiscrimination legislation are worked out in details by the parties involved. The majority of Collective Employment Agreements in the USA include widened provisions on the restriction of discrimination.

There are still cases of discrimination in the USA despite the developed antidiscrimination legislation and rich court practice. Statistics shows a sufficiently huge gap in pay for work between men and women as well as between the representatives of different races. In 1991 the difference in pay between white men and women living in the same region, working in the same industry, having the same marital status and membership in the trade union was 36%. No doubt, this difference can be explained by discrimination. According to the US Census Bureau, the difference in pay between black and white populations in 1999 was not less than 25%. The average salary of white workers was \$ 42 439, Hispanics- \$ 28 330 and Afro-Americans – \$ 25 351. The difference in pay between men and women had reduced by 2010. Thus, the difference in pay between men and women at the age of 35-44 (not trade union members) was 13.3%. The difference in pay between white workers and Afro-Americans is a little bit higher-20%.

Compensation discrimination is a wide- spread phenomenon in the USA. The author gives the definition of “compensation discrimination” on the basis of the analysis of current legislation and court practice. The term implies a legal type of discrimination that can be expressed in the employment of some category of workers to eliminate gender, race, age or any other misbalance among workers. But the opponents of compensation discrimination refer to the fact that it gives rise to a reverse discrimination of those workers who have no protection on a legislative level.

It is admissible to apply the main provisions on compensation discrimination within the framework of a social experiment in several regions of the Russian Federation. In case of its effectiveness, this rule can be entrenched in the federal law.

References

1. § 2000e-2 (1, 2) chapter 21 Title 42 US Code. [Online] Available from: http://www.law.cornell.edu/uscode/html/uscode42/usc_sec_42_00002000---e002-.html (Accessed: 17th September 2015).
2. National Archives and Records Administration. (n.d.) *Part 1604.1-10, 1606, 1607, 1630.1-16, Chapter 14 Title 29, Part 90 Title 45 Code of Federal Regulations*. [Online] Available from: http://www.access.gpo.gov/nara/cfr/waisidx_09/29cfrv4_09.html#1600; http://www.access.gpo.gov/nara/cfr/waisidx_09/45cfr90_09.html (Accessed: 18th September 2015).
3. USA. (n.d.) *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB*, 535 U.S. 137 (2002). [Online] Available from: <http://www.law.cornell.edu/supct/html/00-1595.ZS.html> (Accessed: 17th September 2015).
4. USA. (1998) *Dawavendeva v. Salt River Project Agricultural Improvement and Power District*, 154 F.3d 1117 (9th Cir. 1998). [Online] Available from: <http://ftp.resource.org/courts.gov/c/F3/154/154.F3d.1117.97-15803.html>. (Accessed: 18th September 2015).
5. USA. (n.d.) § 2000e-2 (1,2) chapter 21 Title 42 US Code. [Online] Available from: http://www.law.cornell.edu/uscode/html/uscode42/usc_sec_42_00002000---e002-.html. (Accessed: 17th September 2015).
6. USA. (n.d.) § 2000e-3 (b) chapter 21 Title 42. [Online] Available from: http://www.law.cornell.edu/uscode/html/uscode42/usc_sec_42_00002000---e003-.html. (Accessed: 18th September 2015).
7. Russian Federation. (1996) *O zanyatosti naseleniya v Rossiyskoy Federatsii* : Zakon RF ot 19.04.1991 N 1032-1 (v red. ot 22.12.2014) [On employment in the Russian Federation: Russian Federation Law N 1032-1 of April 19, 1991 (as amended on December 22, 2014)]. *Sobranie zakonodatel'stva RF* [The RF Official Gazette]. 17. Art. 1915.
8. USA. (n.d.) *Age Discrimination in Employment Act* (§§ 621—634 Title 29 US Code). [Online] Available from: http://www.law.cornell.edu/uscode/html/uscode29/usc_sup_01_29_10_14.html. (Accessed: 18th September 2015).
9. USA. (n.d.) § 621 chapter 14 Title 29 US Code. [Online] Available from: http://www.law.cornell.edu/uscode/html/uscode29/usc_sec_29_00000621----000-.html. (Accessed: 18th September 2015).
10. USA. (n.d.) § 623, 630, 631 chapter 14 Title 29 US Code. [Online] Available from: http://www.law.cornell.edu/uscode/html/uscode29/usc_sup_01_29_10_14.html. (Accessed: 18th September 2015).
11. USA. (n.d.) *Bona fide occupational qualifications*. [Online] Available from: <http://definitions.uslegal.com/b/ona-fide-occupational-qualification/>. (Accessed: 18th September 2015).
12. US National Archives and Records Administration. (2009) *Part 1625 Chapter 14 Title 29 Code of Federal Regulations*. [Online] Available from: http://edocket.access.gpo.gov/cfr_2009/julqtr/29cfr1625.6.htm. (Accessed: 18th September 2015).
13. Encyclopedia.com (1991) *International union, UAW v. Johnson controls*, 499 US 187 (1991). [Online] Available from: <http://www.encyclopedia.com/doc/1O184-InterntrlnnnvJhnsnCntrlInc.html>. (Accessed: 18th September 2015).

14. Bennett-Alexander, D.D. & Hartman, L.P. (2012) *Employment law for business*. 7th ed. Irwin, New York.
15. USA. (1981) § 1981a, Chapter 21 Title 42 U.S. Code. [Online] Available from: http://www.law.cornell.edu/uscode/search/display.html?terms=punitive%20damages&url=/uscode/html/uscode42/usc_sec_42_00001981---a000-.html. (Accessed: 19th September 2015).
16. USA. (n.d.) § 12111, Chapter 126 Title 42 U.S. Code. [Online] Available from: http://www.law.cornell.edu/uscode/html/uscode42/usc_sec_42_00012111----000-.html. (Accessed: 19th September 2015).
17. USA. (n.d.) § 12112, Chapter 126 Title 42 U.S. Code. [Online] Available from: http://www.law.cornell.edu/uscode/html/uscode42/usc_sec_42_00012112----000-.html. (Accessed: 19th September 2015).
18. US National Archives and Records Administration. (2009) *Part 1604.11, Chapter 14 Title 29 Code of Federal Regulations*. [Online] Available from: http://edocket.access.gpo.gov/cfr_2009/julqtr/29cfr1604.11.htm. (Accessed: 19th September 2015).
19. Thomas, C.S. (1991) *Sex Discrimination*. St. Paul, Minn: West publishing Co.
20. Player, M.A. (1992). *Federal Law of Employment Discrimination*. 3rd edition. St. Paul. Minn: West Academic Publishing.
21. Covington, R.N. & Decker, K.H. (1995) *Individual employee rights*. St. Paul. Minn: West Publishing Co.
22. Municipal Transportation Agency. (n.d.) *Collective Bargaining Agreement between San Francisco Municipal Transportation Agency and Transport Workers' Union*. [Online] Available from: <http://www.sfmta.com/cms/aemp/documents/07-09TWULocal200SFMTACBANon-Redline.pdf> (Accessed: 19th September 2013).
23. Major League Soccer Players Union. (n.d.) *Collective Bargaining Agreement between Major League Soccer and Major League Soccer Players Union*. [Online] Available from: http://www.mlsplayers.org/files/collective_bargaining_agreement_final.pdf. (Accessed: 15th June 2013).
24. San Francisco Municipal Transportation Agency. (n.d.) *Memorandum of Understanding between the San Francisco Municipal Transportation Agency and the Municipal Executives Association*. [Online] Available from: <http://www.sfmta.com/cms/aemp/documents/06-11 MEA SFM TAMOUN on-Redline.pdf>. (Accessed: 15th June 2013).
25. ERIC, Education Resources Information Center. (1995) *Collective Bargaining Agreement between the U.S. Department of education and American Federation of government employees*. [Online] Available from: http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=ED441277&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED441277. (Accessed: 15th June 2013).
26. Kolosnitsina, M.G. (1998) *Ekonomika truda* [Labor Economics]. Moscow: Magistr.
27. Ehrenberg, R.J. & Smith, R.S. (1996) *Sovremennaya ekonomika truda. Teoriya i gosudarstvennaya politika* [Modern labor economics. Theory and state policy]. Translated from English. Moscow: Moscow State University.
28. U.S. Census Bureau. (n.d.) [Online] Available from: <http://www.census.gov/>. (Accessed: 21st July 2012).
29. US Center for Regulatory Effectiveness. (n.d.) *Executive Order 10925. Establishing the President's Committee on Equal Employment Opportunity*. [Online] Available from: <http://www.thecre.com/fedlaw/legal6/eo10925.htm>. (Accessed: 19th September 2015).
30. US National Archives. (n.d.) Executive Order 11246. Equal employment opportunity. [Online] Available from: <http://www.archives.gov/federal-register/codification/executive-order/11246.html>. (Accessed: 18th September 2015).
31. Holzer, H.J. & Neumark, D. (2006) Affirmative Action : What Do We Know? *Journal of Policy Analysis and Management*. 25(2). p. 464. DOI: 10.1002/pam
32. Corrada, R.L. & Goldman, A.L. (2009) The Individual Employment Relationship. In: *International encyclopedia of laws: Labor Law*. Frederick: Kluwer. pp. 194-198.

33. Isaeva, E.A. (2008) *Predotvrashchenie diskriminatsii v trudovykh otnosheniyakh: teoreticheskie aspekty i yuridicheskaya praktika (po opytu SShA)* [Preventing discrimination in labor relations: Theoretical aspects and practice of law (the US experience)]. Law Cand. Diss. Yaroslavl.

34. Demeneva, N.A. (2007) Diskriminatsiya pri trudoustroystve: sotsial'no-pravovoy aspekt [Discrimination in employment: Social and legal aspect]. *Yurist – Jurist*. 5. pp. 25-29.