

УДК 331.5

Проявление дискриминации на российском рынке труда

Кофанова Т.А., Пунанова Т.И.

Костромской государственный технологический университет

*Статья посвящена актуальной проблеме дискриминации на российском рынке труда. Рассматриваются различные формы дискриминации, выделяются основные социальные группы людей, чьи права ущемляются, приводятся данные о масштабах данного явления в российской экономике.*

Ключевые слова: рынок труда, дискриминация.

Дискриминация на российском рынке труда, к сожалению, остается широко распространенной практикой, непосредственно затрагивающей интересы миллионов наших граждан. Она означает менее благоприятное обращение с людьми из-за присущих им характеристик, не имеющих отношение к их заслугам или требованиям к данной работе (раса, цвет кожи, религия, пол, возраст, национальность, политические убеждения, проблемы со здоровьем, беременность, сексуальная ориентация и др.).

Современная экономика труда выделяет следующие виды трудовой дискриминации:

1. Дискриминация в заработной плате одних работников или групп работников по сравнению с другими. В экономике любой страны сотрудники, обладающие равной квалификацией и стажем, нередко получают разную зарплату за выполнение одной и той же работы в одной и той же отрасли или даже организации.

2. Дискриминация при найме на работу, увольнении с работы. Подобной дискриминации, помимо вышеназванных групп, обычно подвержены люди, освобожденные из мест лишения свободы заключенные, инвалиды, неквалифицированная молодежь. Их последними принимают на работу и первыми увольняют. Неравные возможности при трудоустройстве

могут возникнуть в связи с возрастом и полом работника, расовой и этнической принадлежности.

3. Дискриминация при продвижении по службе тех, кто уже работает в организации. Таким сложнее сделать карьеру, их неохотно продвигают по служебной лестнице, назначают на ответственные должности. Подобной дискриминации чаще подвергаются женщины, иммигранты, национальные меньшинства.

4. Профессиональная сегрегация, проявляется в устойчивом разделении профессий и должностей между разными группами работников. Так, существуют традиционные мужские и женские профессии. Профессиональная сегрегация наблюдается при разделении профессий между местными и приезжими работниками.

5. Дискриминация в образовании и профессиональной подготовке. В современном мире не часто встречается формальное ограничение доступа человека к образованию по причине иностранного гражданства, незнания государственного языка и прочее. Однако человеку, родившемуся в бедной семье, может просто не хватить денег для продолжения обучения.

Перечисленные виды трудовой дискриминации тесно связаны между собой, усиливая друг друга, к примеру, дискриминация в образовании способствует профессиональной сегрегации, которая в свою очередь, закрепляет и углубляет неравный доступ к образованию. Дискриминация определенной группы людей снижает уровень ее доходов и возможности инвестиций в человеческий капитал, что затрудняет доступ представителей этой группы к высокооплачиваемым профессиям и укрепляет профессиональную сегрегацию.

Выделяют следующие виды трудовой дискриминации в зависимости от причин, её порождающих:

- 1) дискриминация на основе личного предубеждения (по отношению к группе людей или индивидууму);
- 2) статистическая дискриминация;
- 3) дискриминация на основе монопсонической власти;

#### 4) дискриминация на основе профессиональной сегрегации.

**Дискриминация на основе личного предубеждения** проявляется со стороны нанимателя к той или иной группе работников. Причины предубеждений могут быть разными. Неприязнь к представителям той или иной расы или национальности может быть результатом воспитания или пропаганды в стране идей расовой, национальной или религиозной нетерпимости. Предубеждение нанимателя может распространяться на женщин (или мужчин), эмигрантов, слишком пожилых (или слишком молодых) работников, недостаточно (или излишне) образованных людей и других.

**Теория о статистической дискриминации** заключается в том, что работодатель, принимая решение о найме, судит о работнике на основе не его индивидуальных качеств, а средних, обобщённых данных о возможной производительности той группы, к которой этот работник принадлежит. Если существует две группы работников, например мужчины и женщины, и нанимателю известны усреднённые данные о производительности в каждой группе, то отдельному представителю группы установят заработную плату, соответствующую этой средней производительности. Но его индивидуальная производительность не обязательно совпадёт со средней в группе.

**Теория о дискриминации на основе монопсонической власти** нанимателя основана на предположении о разной эластичности предложения у различных групп работников и отсутствии мобильности между группами. Например, у мужчин эластичность предложения выше, чем у женщин, поскольку мужчины обычно обладают большей мобильностью на рынке труда.

**Профессиональная сегрегация** сама является одной из форм дискриминации. Представители разных групп работников имеют неравный доступ к тем или иным видам трудовой деятельности. В обществе происходит закрепление профессий и должностей между мужчинами и женщинами, местными и приезжими и т.п. сочетаясь с дискриминацией в

образовании, профессиональная сегрегация может носить долговременный, устойчивый характер, возобновляясь в каждом новом поколении.

Российское трудовое законодательство достаточно строго относится к любым проявлениям дискриминации: «Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника» [1].

Однако реальное положение дел несколько отличается от сущности законодательства. Согласно данным центра социально-трудовых прав, с трудовой дискриминацией сталкивались 14,2% опрошенных российских работников [2].

Согласно социологическим опросам, прежде всего наших работников волнуют возрастные ограничения: 63,12% респондентов отметили возраст как основной фактор, влияющий на удачное трудоустройство [3].

Примерно в 44% объявлений о найме встречаются требования возрастного характера.[4]

Возрастная дискриминация проявляется и среди занятого населения. Так, опросы работающей молодежи показали, что дискриминация по возрастному признаку проявляется в занижении оплаты труда (23,5% респондентов), торможении профессионального роста (6,9%) и карьеры (5,7%). Невозможность повышения квалификации отмечают 33,4% опрошенных.[5]

Также ярко на российском рынке труда проявляется гендерная дискриминация.

Согласно социологическим опросам большинство и женщин, и мужчин разделяют позицию, что мужчины имеют лучшие шансы при трудоустройстве. (см. рис. 1) [6]

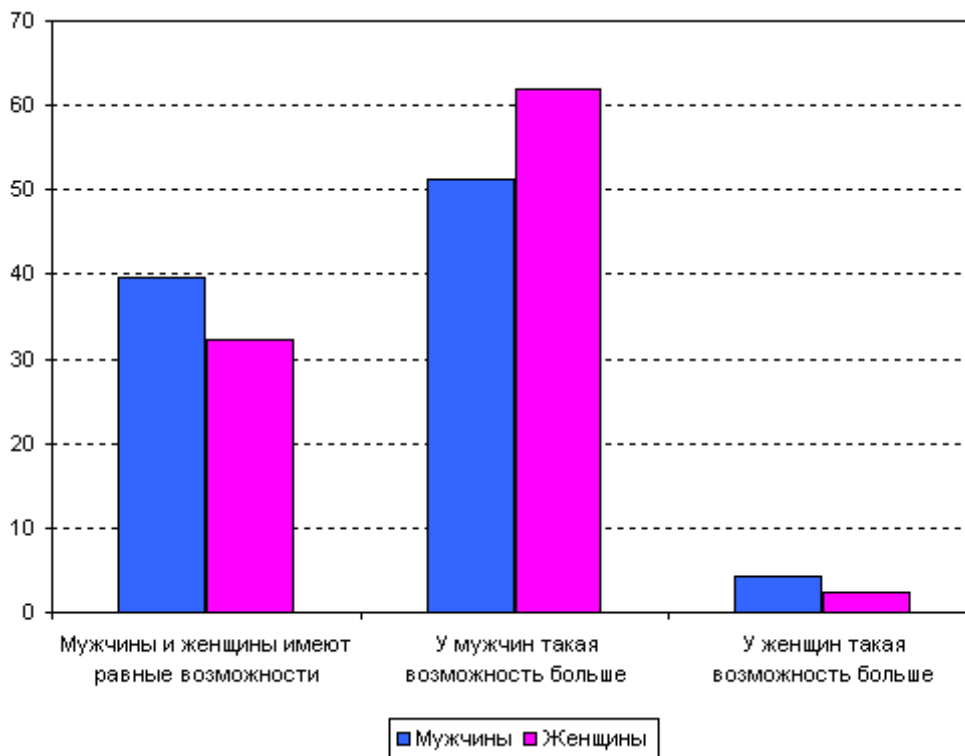


Рис 1. Имеют ли мужчины и женщины равные возможности в трудоустройстве на хорошую, высокооплачиваемую работу?

Проведенные исследования показывают, что значительная часть объявлений о вакансиях гендерно не нейтральны. Причем это относится к профессиям, в которых не требуются профессиональные навыки, связанные с биологическими различиями качества рабочей силы мужчин и женщин. Доля таких объявлений о вакансиях составляет около 40%, несмотря на то, что в российском трудовом законодательстве существует запрет на дискриминацию при найме по гендерному признаку.[6]

Говоря о дискриминации на рынке труда, можно выделить два типа стереотипов, которые поддерживают гендерное неравенство: стереотипы положения и стереотипы поведения.

**Стереотипы положения** – это стереотипы работодателя. Работодатель воспринимает женщин как менее полезную рабочую силу. Он исходит из представлений о том, что женщине надо сочетать трудовую деятельность с семейными обязанностями, поэтому от нее в меньшей степени надо ожидать сверхтрудовых усилий, ориентаций на карьерный рост и т.д. Такое поведение работодателя, несомненно, является дискриминационным.

**Стереотип поведения** – это, напротив, стереотип работников. Так как женщины знают, что к ним относятся как к менее предпочтительным работникам, то они исходят из того, что соревноваться с мужчинами, у них нет возможностей, и выбирают виды деятельности, которые требуют меньших трудовых усилий.

В результате совместного действия таких факторов, как глобальная миграция, переопределение национальных границ и рост экономических трудностей и неравенства, усугубились проблемы этнической, расовой и религиозной дискриминации.[7]

Озабоченность вызывает также проблема трудоустройства осужденных. Аналитики отмечают, что количество нетрудоустроенных осужденных в России с каждым годом возрастает.[8] Дискриминация на рынке труда усугубляет и тяжелое положение российских инвалидов.[9],[10]

Экономические последствия дискриминации оцениваются теорией негативно. Её можно рассматривать как внерыночную силу, препятствующую эффективному распределению ресурсов в экономике. Подобный эффект возникает, например, при введении налогов, дотаций, таможенных тарифов. Профессиональная сегрегация, сопровождаемая очень низкой межгрупповой мобильностью, наряду с другими факторами дискриминации приводит к прямым экономическим потерям для общества.

Еще опаснее для общества социальные последствия дискриминации на рынке труда. Она разлагает общественные нравы, порождает ксенофобию, нетерпимость, несправедливость. Откровенные формы дискриминации могут

вызывать политические проблемы. В то же время многие формы дискриминации носят завуалированный характер.

Бороться против дискриминации, сложно, так как, во-первых, ее трудно доказать, а во-вторых, нет гарантий, что работник не подвергнется ей снова. В результате для многих работников складывается дилемма: либо он остается в сфере трудовых отношений, но для этого надо отказаться от части своих гражданских прав, либо он сохраняет права, но отказывается от претензий на эффективное рабочее место. Гражданские права и свободы решаются отстаивать, как правило, только те, кто решил, что он больше работать у данного работодателя не будет.

Сложность борьбы с дискриминацией усугубляется тем, что сложившиеся в обществе неформальные нормы культуры труда, взаимодействия между людьми и их отношения к праву, являющиеся одними из причин распространенности дискриминации, не могут быть скорректированы в относительно небольшой промежуток времени в силу их инерционности. Таким образом, в борьбе с трудовой дискриминацией основной упор должен быть сделан на долгосрочные цели и стратегию их достижения. Ведущая роль при этом должна принадлежать государству. В то же время, поскольку многие причины дискриминации являются внешними по отношению к рынку труда, успешность борьбы с дискриминацией напрямую зависит не только от субъектов рынка (работников, работодателей и государства), но и от правозащитных, национально-культурных, религиозных, молодежных и других общественных организаций. Осуществляя свою деятельность вне сферы рынка труда, они способствуют трансформации формальных и неформальных норм, от которых, в свою очередь, зависит вероятность возникновения дискриминации. Особое значение, с нашей точки зрения, имеет формирование в обществе системы ценностей, в основе которых лежит уважение к личности, признание прав и свобод человека, верховенство закона и соблюдение этических норм,

результатом чего должно стать отношение к дискриминации как к социально неприемлемому для общества явлению.

#### Библиографический список

1. Трудовой Кодекс РФ [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>
2. Центр социально-трудовых прав [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://www.trudprava.ru/>
3. Агентство социальной информации [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://www.socotvet.ru/ASIS/main.nsf/o/44681CA6166471B2C33256D2400F5A1C>
4. Мазин А. Дискриминация на российском рынке труда/ А. Мазин// Человек и труд. – 2011. - №8.- с. 22-26.
5. Сапаниди П. Молодежь на рынке труда/ П. Сапаниди// Человек и труд. – 2011. -№4.-с 55-58.
6. И. Михельсон. Кого не хватает рынку? [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://www.rb.ru/inform/84417.html>
7. Рахоти В. Мораль и бизнес/ В. Рахоти// Человек и труд. – 2012.- №4.-с. 22-29.
8. Патласов О., Бенецева К. Проблемы труда осужденных. Создание механизмов социальных лифтов/ О. Патласов// Человек и труд. – 2012.- №3.- с. 39-42.
9. Белькова Н. Трудовая занятость инвалидов: теоретические подходы к исследованию проблемы/ Н. Белькова// Человек и труд. – 2012.- №4.-с. 38-40.
10. Кавокин С. Наличие рабочих мест превращает человека с ограниченными возможностями из инвалида в налогоплательщика/ С. Кавокин// Человек и труд. – 2012.- №2.-с. 4-10.