

Бенес Інна Анатоліївна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Кулаковська Л.П.

ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ

Розглянуто проблему дискримінації на ринку праці. Визначено місце дискримінації на ринку праці жінки-матері

Не залежно від рівня розвитку економіки на ринку праці у тій чи іншій мірі присутня дискримінація. Масштаби дискримінації не завжди залежать від надійності контролю за її проявами. Наявність та відповідний рівень законодавчих актів не є гарантією високого рівня самосвідомості роботодавців. Мова йде про безліч оголошень, які містять вимоги до віку, статі, інколи навіть до зовнішнього вигляду претендентів, та не завжди до компетенції. Власне, це і робить актуальним розкриття даної теми дослідження.

Дискримінація на ринку праці – небажання підприємця приймати на роботу представників певної групи (національної, расової та ін.) або зниження її заробітної плати порівняно з недискримінаційними групами [5].

Проблемам дослідження дискримінації на ринку праці присвячено багато праць вітчизняних та зарубіжних науковців, а саме: І.М. Алієва, Н.А. Горелова, Л.О. Ільїної, В.С. Васильченка, М.А. Вуйченка, Р.Дж. Еренберга, Р.С. Сміта та інші.

М.А. Вуйченко виокремлює наступні види дискримінації на ринку праці:

1) дискримінація під час прийому на роботу (або, навпаки, при звільненні) відбувається тоді, коли представників того чи іншого сегменту ринку праці при інших рівних умовах останніми приймають на роботу та першими звільняють. Відображенням такої ситуації буде підвищення рівня безробіття в окремих сегментах ринку праці;

2) дискримінація під час обрання професії, або просування по службовій драбині відбувається тоді, коли представникам певного сегменту ринку праці забороняють або обмежують доступ до деяких видів діяльності, професій, посад, не дивлячись на те, що вони здатні виконувати дану роботу. Обернена сторона цього виду дискримінації – концентрація працівників, що дискримінуються, на роботах, для яких у них занадто висока кваліфікація;

3) дискримінація в оплаті праці виникає у випадках більш низької оплати праці одних робітників у порівнянні з іншими за виконання однієї і тієї ж роботи. Тобто розбіжності в оплаті праці не пов'язані з якістю та розходженнями в продуктивності праці;

4) дискримінація при отриманні освіти та професійної підготовки може виражатися в обмеженні доступу до отримання освіти чи професійної підготовки, або у наданні освітніх послуг більш низької якості [4].

Дискримінація на ринку праці негативно впливає на зайнятість та її регулювання, гальмуючи прийняття на роботу жінок, молоді, осіб передпенсійного віку та інших категорій.

В.С. Васильченко говорить, що теорії дискримінації висувають три головних джерела дискримінації на ринку праці. Перше джерело – особисте упередження роботодавця, колеги або споживачів, котрим не сподобається взаємодія з працівником певної статі або раси. Другим основним джерелом дискримінації є статистичне упередження, коли роботодавці переносять на окремих індивідів певні ознаки групи. Третє джерело – це модель, згідно з якою намагання до володіння та використання монопольної сили є причиною дискримінації [2].

Американські економісти Р.Дж. Еренберг та Р.С. Сміт цілком слушно вважають, що під час найму на роботу, особливо на високооплачувану, віддається перевага особам від 25 до 55 років (для України – особам віком 45 років, враховуючи національні особливості, більш ранній вихід на пенсію, гірший стан здоров'я тощо).

На сьогоднішній день фактично поза увагою суспільства перебуває дискримінація при працевлаштуванні осіб передпенсійного віку та жінок.

Незважаючи на те, що жінки найчастіше виявляють себе як самодостатні, розумні, сильні, з добре розвиненим логічним мисленням і діловою хваткою особистості, ставлення роботодавців до них все ще неоднозначне. При відборі претендентів на ту чи іншу посаду роботодавці зазвичай віддають перевагу чоловікам.

Роботодавці, зазвичай, турбуються про витрати, які їм доведеться понести у майбутньому якщо вони приймуть на роботу жінку. Адже чоловіки не вагітніють і, як правило, не йдуть у відпустку по догляду за дитиною. До того ж, з 30 липня 2013 року вагітність працівників обійдеться роботодавцям дорожче. Жінки, які йтимуть у декретну відпустку підпадають під нововведення – за таких працівників роботодавці вже другий місяць як мають платити податок у розмірі 33,2% від зарплати співробітниці. З вагітних стягують лише 2% податків, а це робиться для того, щоб чотири місяці декретних пішли жінці у страховий стаж, із якого нараховують пенсію.

Подібні нововведення можуть провокувати стрімке розповсюдження складної дискримінаційної ситуації в Україні щодо працевлаштування молодих жінок. До того ж, збільшення сум обов'язкових відрахувань роботодавцем за своїх найманих працівників в жодному разі поки що не сприяє усуненню проблеми тіньової заробітної плати „в конвертах”, а можливо, навіть і навпаки – посилює [6].

Законодавство України, зокрема Кодекс законів про працю України, сьогодні встановлює додаткові гарантії щодо трудової діяльності жінок. Так, статтею 184 забороняється звільняти вагітних і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. А також ця стаття забороняє відмовляти жінкам у працевлаштуванні і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю тощо. За кожним випадком не вслідкуєш, та ще й не всі постраждали відстоюють свої права. До того ж, якщо роботодавець має принципові переконання щодо праці представника певної групи чи на перше місце ставить економію коштів, а не компетенції та компетентність кандидата на ту чи іншу посаду,

то він знайде безліч логічно обґрунтованих способів відмовити у працевлаштуванні.

Таким чином, можна зробити висновок, що дискримінація – складне явище, в якому об'єднуються як дискримінаційні відмінності у заробітній платі, так і інші нерівні можливості на ринку праці. При цьому потрібно розуміти, що неоднакова оплата рівноцінної роботи це не обов'язково дискримінація, в той же час, як і однакова оплата рівноцінної роботи не свідчить про відсутність дискримінації.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс Законів про працю України: із змінами, внесеними згідно із Законами №3720-VI від 08.09.2011 р. ВВР, 2011, №42, ст. 431.
2. Алиев И.М. Экономика труда: учебник для бакалавров / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 671 с.
3. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник / В.С. Васильченко. – К.: КНЕУ, 2003. – 252 с.
4. Вуйченко М.А. Регулювання проявів дискримінації на сучасному ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://znau.edu.ua/visnik/2011_1_2/199.pdf. – Назва з екрану.
5. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т.1 / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр „Академія”, 2000. – 864 с.
6. Урядовий кур'єр [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukurier.gov.ua/uk/articles/podatok-na-vagitnist/>. – Назва з екрану.