

Колесник Христина Ігорівна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Кулаковська Л.П.

ПРОЯВИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПОДОЛАННЯ

Досліджено основні види та причини дискримінації при прийнятті на роботу. Запропоновано шляхи подолання проявів дискримінації

Дискримінація – це будь-яка відмінність, виключення, обмеження або перевага, що заперечує або зменшує рівне здійснення прав. Поняття охоплює виключення або обмеження можливостей для членів певної групи відносно можливостей інших груп.

Проблеми зайнятості населення стосуються кожної родини в Україні. Кожна людина хоч раз у житті повинна пройти всі етапи працевлаштування. Інколи особі відмовляють не через те, що вона є недостатньо кваліфікованим спеціалістом, а тому, що має не ту стать чи не той вік, або у неї відсутня прописка. Це впливає не тільки на почуття людини, а й на свідомість всього суспільства, в якому і формується заздалегідь не правильне ставлення до кандидатів на вакансії.

Вивченням цієї теми займалися такі вчені, як: М.Д. Виноградський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська, О.М. Шкапова, П.І. Белінський та ін.

Проте сьогодні постає гостра необхідність в аналізі причин прояву дискримінації при прийнятті на роботу. З огляду на це мета даних тез полягає в уточненні сутності та причин виникнення основних видів дискримінації при прийомі на роботу.

Відбір персоналу – це процес вивчення професійних і психологічних якостей претендента на вакантну посаду з метою встановлення його здатності виконувати посадові обов'язки на певному робочому місці або посаді. Так, деяка праця потребує фізичної сили, деяка заборонена для виконання жінками, але дискримінація найчастіше зустрічається як прояв суб'єктивної думки роботодавця.

Наприклад, у США заборонено під час співбесіди вести розмову про стать (робити коментарі і записи, крім випадків, коли стать важлива для виконання роботи), расову приналежність (ставити запитання про колір шкіри, очей, волосся, будь-які запитання, які прямо чи опосередковано пов'язані з расовою приналежністю), каліцтво (яким чином кандидат одержав каліцтво і наскільки воно є тяжким), сімейний стан (чи кандидат одружений, розлучений, заручений, чи з ким-небудь постійно проживає, чи бачиться з колишньою дружиною або з чоловіком), наявність дітей (чи є у кандидата діти, скільки їм років, хто з ними сидить вдома, чи планує кандидат народити ще одну дитину), фізичні дані (який ріст, яка вага), рекомендації, а саме вимагати наявності рекомендацій релігійних органів, судимість (чи був кандидат під арештом, чи був судимий, у в'язниці), військову повинність (чому був визнаний непридатним до військової служби, у яких військах служив), вік (скільки років, можна спробувати оцінити вік за зовнішнім виглядом, але про вік дізнаються після того, як кандидата прийнято на роботу), житлові умови (чи є у кандидата власний дім, чи наймає він квартиру) [2]. Деяких з наведених табу дотримуються і в українському суспільстві, а саме: щодо расової приналежності, каліцтва, фізичних даних, рекомендацій релігійних органів, але більшість роботодавців не дотримуються трудового права, в якому зазначено, що кожен має рівні можливості для реалізації своїх трудових прав.

Міжнародне бюро праці (далі – МБТ) – підрозділ Міжнародної організації праці, констатувало певні успіхи в подоланні нерівності при прийомі на роботу і в оплаті праці, але зі стурбованістю зазначає появу нових форм дискримінації в цій сфері. Ці висновки містяться в представленій доповіді МБТ „Рівність в праві на працю – сучасні виклики”. До невдач у боротьбі з дискримінацією МБТ відносить як збереження традиційних форм нерівності (за ознакою статі, расовою чи релігійною приналежністю), так і появу нових форм дискримінації (за віком, через сексуальну орієнтацію, ВІЛ-статус та обмежені можливості працівника) [3].

Найчастіше при працевлаштуванні на українські підприємства зустрічається дискримінація за статевою ознакою (гендерна дискримінація). Саме цей вид дискримінації вирішила проаналізувати служба досліджень HeadHunter, опитавши з 1 по 8 березня 2011 року 600 представників компаній, зареєстрованих на сайті hh.ru [4]. Ось що з'ясувалось: причини, за якими HR-менеджери шукають кандидатів конкретної статі, різні. Найчастіше вся справа в тому, що від кандидата потрібні специфічні якості, властиві тільки чоловікам або виключно жінкам.

Наприклад, до виключно чоловічих якостей рекрутери відносять фізичну силу, витривалість і, як не дивно, аналітичний склад розуму. А до чисто жіночих – посидючість, уважність, акуратність, старанність і, що важливо, безконфліктність. Також до „плюсів” у чоловіків потрапило вміння переконувати і „приємний чоловічий голос”, а у жінок – гнучкість, хитрість і зовнішня привабливість. За спостереженнями рекрутерів, на одній і тій же позиції молоді люди розраховують отримувати більшу зарплату, ніж дівчата. Четверта частина опитаних впевнені, що при працевлаштуванні для чоловіків перспективи кар'єрного зростання важливіші, ніж для жінок [4]. З цих даних можна зробити висновок, що дискримінація за гендерним фактором спостерігається не тільки при прийомі на вакантну посаду, а ще й при оплаті праці.

Ще один фактор, який зупиняє роботодавця приймати жінок, – це наявність малолітніх дітей. Перешкодою для роботодавця є: постійне перебування у лікарняних відпустках з дітьми, неготовність до відряджень і ненормованого робочого дня. Але якщо розглянути з іншого боку цю ситуацію, то дана категорія робітників має позитивні сторони: стабільність роботи (у людей, які мають малолітніх дітей, не має часу на пошуки нового робочого місця), відповідальність (такі співробітники відповідальніше підходять до справи і виконують свою роботу часто якісніше, ніж інші, бо вони розуміють, що увага до їх роботи з боку керівництва вища).

З дискримінацією також стикаються випускники ВНЗ. Найбільша проблема, яка постає перед випускниками, – відсутність досвіду роботи. Але виникає парадокс: як випускнику отримати необхідний досвід роботи без роботи. Але для молодих спеціалістів є ще такі бар'єри, як: представницький вигляд (його, в основному, у молодих спеціалістів немає. Вони не вміють поводити себе на зустрічах, виглядати відповідно до ділових вимог і т.д.).

Найбільша проблема вітчизняних роботодавців полягає в тому, що сьогодні вони не готові витратити свої ресурси в навчання і розвиток нового покоління, і при цьому схильні стверджувати, що достойних фахівців на ринку немає, а вартість тієї робочої сили, що є – занадто висока.

Роботодавець не замислюється над тим, що молодий спеціаліст має ряд переваг, яких не має більш доросле покоління, а саме: мобільність, готовність до ненормованого робочого дня і відряджень та їх не обтяженість дітьми і родиною; легка і швидка здатність до навчання. Таких співробітників не доведеться перенавчати, оскільки у них немає досвіду, отже, часові та грошові витрати на їхнє навчання і перенавчання будуть набагато нижчі і ефективніші, ніж у фахівців, які мають невеликий досвід роботи. Молоді співробітники мають тягу до нових знань, тому інформацію будуть сприймати легше і швидше; бажання молодих фахівців реалізуватися. Грамотний роботодавець, який прагне до розвитку свого бізнесу, завжди побачить потенціал молодого співробітника і розкриє його. У той же час молодий співробітник буде вдячний за це роботодавцю і буде намагатися показати все, на що він здатний.

Також з дискримінацією за віком стикаються люди передпенсійного віку. Основні причини цього: невпевненість роботодавця, що співробітник „впишеться” у колектив, невпевненість роботодавця в тому, що такий співробітник зможе пропрацювати в компанії довго, погана здатність до навчання людей похилого віку (вкрай важко приймають і навчаються новим технологіям у роботі). Проте, люди передпенсійного віку можуть теж бути корисними на підприємстві. Вони можуть навчати молодих спеціалістів, бути наставниками, вони більш готові до важкого і відповідального завдання та можуть довести почату справу до кінця.

Також дискримінації піддаються люди з фізичними вадами. Цьому виду дискримінації підлягають не тільки інваліди в Україні, а й у всьому світі. У глобальній доповіді Міжнародної організації праці говориться, що в світі налічується 650 мільйонів людей у працездатному віці, але які мають фізичні вади. Можливість отримання ними роботи, яку вони здатні виконувати, обернено пропорційна їх категорії інвалідності, і це також є формою дискримінації. В Європі для людей з деякими обмеженими можливостями середнього ступеня шанси знайти роботу складають 66%, для людей з обмеженими можливостями середнього ступеня шанси знайти роботу падають до 47%, а при тяжкій формі інвалідності – до 25%. Серед людей з обмеженими можливостями більше 60% – це люди працездатного віку, проте рівень безробіття серед них на 80–100% вище, ніж у середньому серед повністю працездатних працівників [5].

В Україні законодавчо закріплено, що кожне підприємство має, у тому числі підприємства громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлювати норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб – у кількості одного робочого місця [6].

Для того щоб подолати цю проблему, в нашому суспільстві необхідно не тільки розробити державні механізми та інститути, які б займалися питаннями контролю та регулювання, а ще й донести до роботодавців, що найголовніше у працівника не вік чи стать, а рівень кваліфікації, бажання працювати та розвиватися і тільки тоді рівень життя в Україні покращиться.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Белінський П.І. Менеджмент виробництва та операції: підручник / П.І. Белінський. – К.: Центр учбової літератури, 2005. – 624 с.
2. Управління персоналом: навч. посібн. / М.Д. Виноградський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська та ін. – К.: Центр учбової літератури, 2006. – 504 с.
3. Сайт про зайнятість. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.jobsme.ru/content/document_r_.html. – Назва з екрану.
4. Сайт про роботу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hh.ua/article.xml?nocookies=whoa&articleId>. – Назва з екрану.
5. Сайт про працевлаштування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.pro-rabotu.ru/pub.php?row_id. – Назва з екрану.
6. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України №875-ХІІ від 21.03.1991 р. // ВВР. – 1991.