

**Бенес Інна Анатоліївна**  
Житомирський державний  
технологічний університет  
*Науковий керівник:*  
к.е.н., доц. Богоявленська Ю.В.

## **АКТУАЛЬНІСТЬ ПРОБЛЕМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ**

*З'ясовано сутність та прояви дискримінації населення на ринку праці. Визначено та проаналізовано види дискримінації на ринку праці. Досліджено наслідки явища дискримінації на ринку праці*

Не враховуючи рівень розвитку економіки на ринку праці завжди в певній мірі була присутня дискримінація. Масштаби ж її не завжди залежали від рівня контролю за її проявами. Хоча наявність та відповідний рівень законодавчих актів не є гарантом 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 є причини актуальності 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 іноземних науковців, а саме: І.М. Алієв, Н.А. Горелов, Л.О. Ільїна, В.С. Васильченко, М.А. Вуйченко, Р.Дж. Еренберг, Р.С. Сміт та інші.

М.А. Вуйченко виокремлено такі види дискримінації на ринку праці, як:

1) дискримінація на стадії прийому на роботу (або ж звільнення) проявляється при відсіюванні представників певного сегменту ринку праці. Відзеркаленням подібної ситуації може бути підвищення, власне рівня безробіття окремих сегментів ринку праці;

2) дискримінація на стадії обрання професії, чи в процесі кар'єрного росту присутня, при наявності заборони або обмеженого доступу представникам певного сегменту ринку праці до деяких видів діяльності, професій, посад, без врахування їх здатності до виконання даних робіт, або ж концентрація дискримінованих працівників, на виконанні робіт, для яких у них зависока кваліфікація;

3) дискримінація в оплаті праці може бути наявною у випадку нижчого рівня оплати праці однієї частини робітників порівняно з іншою при виконанні ідентичних робіт;

4) дискримінація на стадії отримання відповідного освітнього рівня, професійної підготовки може проявлятися як обмеження доступу до отримання відповідного освітнього рівня, професійної підготовки, або ж у наданні освітніх послуг нижчої якості [4].

Негативний вплив дискримінації на ринку праці безпосередньо на зайнятість та регулювання її рівня, пригальмовує процес працевлаштування жінок, молоді, осіб передпенсійного віку та інших категорій населення.

За словами В.С. Васильченка згідно теорії дискримінації наявні три основні джерела дискримінації на ринку праці. Першим джерелом є особиста упередженість роботодавця, співробітників чи споживачів, яким не подобається взаємодія з працівником тієї чи іншої статі чи раси. Другим джерелом називають статистичне упередження, тобто коли роботодавець переносить на окремого індивіда певні ознаки притаманні групі до якої його можна віднести. Третє джерело – це, так звана модель, згідно якої спроби використовувати силу монополіста і є причиною дискримінації [2].

Такі американські економісти, як Р. Дж. Еренберг та Р.С. Сміт зауважують, що під час підбору працівника на вакантну посаду, особливо якщо вона ще й є високооплачуваною, перевагу отримують кандидати віком від 25 до 55 років (до 45 років для України, якщо брати до уваги національні особливості, стан здоров'я та ін.).

На сьогоднішній день, фактично поза увагою суспільства перебуває дискримінація при працевлаштуванні осіб передпенсійного віку та жінок. Навіть якщо враховувати сьогоднішній рівень фемінізму, ставлення роботодавців до жінок все ж не є неоднозначним. 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. До того ж з липня 2013 року вагітність працівників стала для роботодавців ще більшою проблемою, оскільки він сплачує основну частину єдиного соціального податку – 33,2%, сама ж працівниця теж платить – 2%. А потрібно це для того, щоб 126 днів відпустки вагітності та пологам можна було віднести до страхового стажу, із якого потім і нараховуватимуть пенсію.

Додатковий стаж – позитивний фактор, але також і ще одна причина відмовити у працевлаштуванні або, наприклад, одним із способів зменшення витрат підприємця на подібні відрахування може стати тінізація виплати заробітної плати [6].

Законодавство України, зокрема Кодекс законів про працю України, сьогодні встановлює додаткові гарантії стосовно трудової діяльності жінок. А саме ст. 184 забороняє 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, відмовляти жінкам у працевлаштуванні чи 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 компетенцію 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 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 / М.А. Вуйченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://znau.edu.ua/visnik/2011\\_1\\_2/199.pdf](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.