

ДИСКРИМИНАЦИЯ В ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Гайнетдинова Я.Б., Рабцевич А.А.

Башкирский государственный университет, г. Уфа

Актуальность данной темы обусловлена происходящими социально-экономическими изменениями в российском обществе, в том числе изменениями на рынке труда. В последнее время российские социально-трудовые отношения существенно трансформировались. Результатом этих изменений стало резкое усиление неравенства между различными группами населения вообще и наемной рабочей силы в частности.

Дискриминация заработной платы является одним из видов избыточного неравенства. Общеизвестно, что она запрещена международным и российским законодательством, однако, есть все основания полагать ее достаточно широкое распространение на практике. Дискриминация в сфере труда является одной из главных задач государственной политики в области рынка труда. Из этого можно сделать вывод о масштабности и серьезности проблемы данного явления. Включение антидискриминационных положений в новый Трудовой кодекс РФ еще не означает, что в трудовых отношениях произошли существенные изменения в лучшую сторону и, тем более, не свидетельствует о том, что фактическая дискриминация в сфере труда и занятости в России будет окончательно устранена.

Следует отметить, что дискриминация присутствует во всех областях общественной жизни. Она ежедневно проявляется в той или иной форме.

Дискриминацию на рынке труда можно определить как дифференцированное отношение работодателя к работнику или группе работников, отличающихся по определенному социально-демографическому признаку, но обладающих одинаковой производительностью, ограничивающее возможности в процессе трудовой деятельности и на рынке труда, приводящее к снижению эффективности экономики отдельного региона и страны в целом [1].

Уровень дискриминации в заработной плате является результатом влияния различных факторов, например:

1. Человеческий капитал работника. Человек, обладающий интеллектом, хорошим здоровьем, знаниями, умениями и навыками, используемыми для качественного труда, будет пользоваться большим спросом со стороны работодателей, поскольку высокий уровень человеческого капитала позволяет повышать производительность труда, а значит и национальный доход. Дискриминация в этом случае будет низка.

2. Стаж работы в организации. Для работодателей одним из важнейших критериев приема на работу является стаж. Естественно, что для молодых специалистов данное условие является серьезной преградой на пути к получению желаемой должности. Здесь дискриминация у работников достигает своего максимума при поступлении на работу и в дальнейшем имеет тенденцию к сокращению.

3. Характеристики рынков труда. На рынках совершенной конкуренции, для которых характерна конкуренция между фирмами при найме работников, дискриминация становится экономически неэффективной, в результате чего общий уровень дискриминации должен падать. Однако, монопсония на рынке труда позволяет работодателю наиболее избирательно относиться к выбору работника, что способствует закреплению дискриминационных практик.

На рынке труда современной России существует дискриминация, действующая на основе гендерных, возрастных, национальных и прочих различий между работниками. Статистическое исследование показало, что заработная плата российских женщин почти в полтора раза меньше заработной платы мужчин, обладающих аналогичными характеристиками человеческого капитала и условий занятости. Средняя октябрьская зарплата российских мужчин в 2012 году составила 27 563 руб., у женщин 18 718 руб. [2]. По мнению экспертов, участие женщин в экономической деятельности является

важным источником экономического роста. Если бы не дискриминация женщин, российский ВВП был бы выше примерно на 10% [3].

Что касается возрастной дискриминации, то работники в возрасте до 23 и старше 45 лет получают в среднем на 6,5 % меньше по сравнению с работниками промежуточных возрастных групп [4].

Экономические последствия дискриминации оцениваются теорией негативно. Дискриминация препятствует эффективному распределению ресурсов в экономике. В случае неравного отношения к расовым меньшинствам или иммигрантам, она порождает несправедливость и разлагает общественные нравы.

На сегодняшний день разработаны предложения по внесению изменений и дополнений в соответствующие нормативные правовые акты органов государственной власти субъектов РФ в целях обеспечения соблюдения положений Конституции РФ и Трудового кодекса РФ, запрещающих дискриминацию в сфере труда. В нынешнем законе до сих пор отсутствует норма, запрещающая дискриминацию в объявлениях работодателя о наличии вакансий. Однако практически каждое второе объявление о работе содержит указания на предпочтительный возраст, пол, место жительства или другие требования к претендентам на должность, не связанные напрямую с их деловыми качествами и опытом. Комитет Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов рекомендовал к принятию в первом чтении законопроект о запрете на публикацию объявлений о работе, содержащих дискриминационные требования. Законопроект носит четкую социальную направленность, а его принятие позволит оказать поддержку гражданам, находящимся в социально уязвимом положении и по этой причине подверженным дискриминации. За нарушение запрета законопроектом предлагается ввести максимальный штраф для работодателей до 15 тысяч рублей.

«Вряд ли стоит говорить о том, что возраст человека, равно как и его половая принадлежность, не являются четким и объективным индикатором

способностей и компетентности работника. Поэтому недопустимо, чтобы квалифицированные и опытные сотрудники, достигшие определенного возраста, а также молодые люди без опыта работы были поставлены в неравное положение с другими категориями граждан», - подчеркнула председатель комиссии Президиума Генсовета «Единой России» по работе с обращениями граждан к председателю Партии, первый зампред комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов Галина Карелова [5].

Список использованных источников:

1. Рогавичене Л.И. Дискриминация на рынке труда современной России: автореф. дис. на соискание ученой степени к. э. н.; Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов – 2009.
2. Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>
3. Гуриев С. В защиту 8 марта // Forbes. – 2007. – март. – С. 30.
4. Росстат. – Режим доступа: <http://www.rbc.ru>
5. Единая Россия. Официальный сайт партии. – Режим доступа <http://er.ru/news/2013>