

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ДИСКРИМИНАЦИИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Дурдыева Е.К.

студентка 5 курса специальности «Экономика труда»

Бажин А.С.

доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток

Аннотация. В докладе рассматриваются виды дискриминации, существующей в современных условиях рыночных отношений, её характеристики, приводятся статистические данные по видам дискриминаций, рассматривается её правовая основа.

Ключевые слова: дискриминация, гендерная дискриминация, возрастная дискриминация, дискриминация в заработной плате, рынок труда.

Для успешного развития рыночных отношений на данном этапе в первую очередь большее влияние оказывает человеческий фактор (человеческий капитал). Ни для кого не секрет, что в нынешнее время большое значение на любые сферы деятельности общества оказывает информация, а информация, в свою очередь, это отчасти опыт людей. Поэтому, для успешного развития фирмы в эпоху информационного развития, необходимо как можно больше информации, и, как следствие, присутствие в своей структуре работников различных групп общества. Но на рынке труд существуют своеобразные ограничения, которые мешают работникам развиваться и участвовать в жизни фирм. Данные ограничения можно обозначить одним словом – дискриминация.

Итак, в первую очередь необходимо разобраться с вопросом, что же такое дискриминация. Если рассмотреть правовые документы, можно выделить некоторые особенности. Во Всеобщей декларации прав человека определение термина "дискриминация" не дано, однако в ст. 7 содержится положение, в

котором указывается, что: "Все люди имеют право на равную защиту от какой бы то ни было дискриминации, нарушающей Декларацию, и от какого бы то ни было подстрекательства к такой дискриминации" [1].

Согласно Международной организации труда термин "дискриминация" включает в себя:

1. Любое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

2. Любое иное различие, исключение или предпочтение, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, как они могут быть определены заинтересованным членом организации по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

Необходимо отметить, что всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой, не считаются дискриминацией.

Помимо этого, Международная организация труда провозгласила принципы, касающиеся основополагающих прав в трудовой сфере, среди которых был и принцип недопущения дискриминации в области труда и занятий. Следует отметить, что термины "труд" и "занятия" включают доступ к профессиональному обучению, доступ к труду и к различным занятиям, а также условия труда.

Согласно законодательству Российской Федерации, недопущение дискриминации закреплено в Конституции РФ и в Трудовом кодексе РФ.

Итак, резюмируя вышеизложенное, можно подвести итог: под дискриминацией в сфере труда следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение

равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Если рассматривать российский рынок труда, можно выделить следующие наиболее распространенные формы дискриминации:

1. Гендерная дискриминация;
2. Возрастная дискриминация;
3. Дискриминация в заработной плате.

Гендерная дискриминация возникла из-за равных условий на рынке труда мужчин и женщин. В современной российской экономике, согласно данным Росстата, женщины составляют чуть больше половины всех занятых. Однако в традиционно «женских» сферах деятельности их представительство значительно выше: в образовании – 81,2%, в здравоохранении – 79,7%, в гостиничном и ресторанном бизнесе – 77,6%, в торговле – 62,6%. Женщины в последнее время освоили многие мужские профессии, но до сих пор значительно уступают противоположному полу по критерию размера заработков. По данным Росстата, средняя заработная плата женщины составляет 64,1% от зарплаты мужчины. Величина гендерного разрыва в заработках тем выше, чем выше внутриотраслевая дифференциация заработной платы. На рисунке 1 показана доля женщин и мужчин в различных секторах экономики. Из рисунка видно, что в 2013 году действительно присутствовал большой разрыв в области занятости в таких сферах, как промышленность, инженерия, обслуживание информационных средств.

Возрастная дискриминация – одна из самых распространенных видов дискриминации в РФ, её особенность заключается в том, что с данным видом сталкивается большинство работников. Согласно данным Всемирной Организации Здравоохранения Россия занимает 11 место среди всех стран по

присутствию дискриминации при приеме на работу. Особенностью этого вида является то, что наблюдается дискриминация лиц не входящих в категорию «пожилых», она распространяется уже на лиц старше 40-45 лет, несмотря на то, что в России происходит «старение» населения.

Рисунок 1. Доля женщин и мужчин в различных секторах экономики

	Всего	2013 в том числе	
		мужчины	женщины
Занято в экономике - всего	71 391	36 478	34 913
Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей организаций	6174	3804	2370
Специалисты высшего уровня квалификации в области естественных и технических наук	3538	2450	1088
Специалисты высшего уровня квалификации в области биологических, сельскохозяйственных науки здравоохранения	1620	601	1020
Специалисты высшего уровня квалификации в области образования	2635	553	2082
Прочие специалисты высшего уровня квалификации	6440	1920	4520
Специалисты среднего уровня квалификации физических и инженерных направлений деятельности	2408	1789	618
Специалисты среднего уровня квалификации и вспомогательный персонал естественных науки здравоохранения	2281	168	2113
Специалисты среднего уровня квалификации в сфере образования	1505	89	1416
Средний персонал в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности	4525	1435	3090
Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации и учётом	1303	164	1139
Служащие сферы обслуживания	751	82	668
Работники сферы индивидуальных услуг и защиты граждан и собственности	5148	2163	2985
Продавцы, демонстраторы товаров, натурщики и демонстраторы одежды	4943	774	4169
Рабочие жилищно-коммунального хозяйства	231	156	75
Рабочие кино- и телестудий и родственных профессий, рабочие, занятые на рекламно-оформительских и реставрационных работах	39	23	17
Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйства, рыболовства и рыболовства	2478	1179	1299
Рабочие, занятые на горных, горно-капитальных и на строительном-монтажных и ремонтно-строительных работах	2959	2675	283
Рабочие металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности	3815	3519	296
Рабочие, занятые изготовлением прецизионных инструментов и приборов, рабочие художественных промыслов и других видов производства в художественной промышленности, рабочие полиграфического производства	159	96	63
Профессии рабочих транспорта и связи	909	672	237
Другие квалифицированные рабочие, занятые в промышленности, на транспорте, в связи, геологии и разведке недр	1545	612	933
Операторы, аппаратчики и машинисты промышленных установок	1139	814	325
Операторы, аппаратчики, машинисты промышленного оборудования и отделки изделий	843	421	422
Водители и машинисты подвижного оборудования	6871	6671	199
Неквалифицированные рабочие сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	372	130	243
Неквалифицированные рабочие сельского, лесного, охотничьего хозяйства, рыболовства и рыболовства	473	336	137
Неквалифицированные рабочие, занятые в промышленности, строительстве, на транспорте, в связи, геологии и разведке недр	760	503	257

Основная причина отказа в трудоустройстве лиц данной возрастной группы населения – экономическая. Для многих организаций выгоднее нанимать на работу молодых специалистов, так как данная категория не столь придирчива к размеру заработной платы и условиям труда. Также, одной из главных причин служит развитие человеческих ресурсов (можно» вырастить подходящего кандидата на руководящую должность); фирма может получать больше идей и отдачи от категории 20-25 лет. На рисунке 2 можно увидеть долю занятых в экономике по возрастным группам.

Рисунок 2. Доля занятых в экономике по возрастным группам

	в том числе в возрасте, лет										Средний возраст занятых в экономике, лет
	до 20	20- 24	25- 29	30- 34	35- 39	40- 44	45- 49	50- 54	55- 59	60- 72	
2010	1,0	9,4	13,6	12,9	12,5	11,5	13,7	13,0	8,3	4,2	40,0
2011	0,9	9,2	13,8	13,1	12,5	11,5	12,9	13,1	8,5	4,5	40,1
2012	0,7	8,3	14,3	13,3	12,7	11,6	12,3	13,4	8,8	4,6	40,3

Под дискриминацией в заработной плате подразумевается неравная оплата за равный труд. Нужно упомянуть, что данный вид дискриминации невозможно рассматривать в отдельности от других. Как упоминалось ранее, заработная плата женщин составляет 64,1% от заработной платы мужчин (гендерная дискриминация в заработной плате).

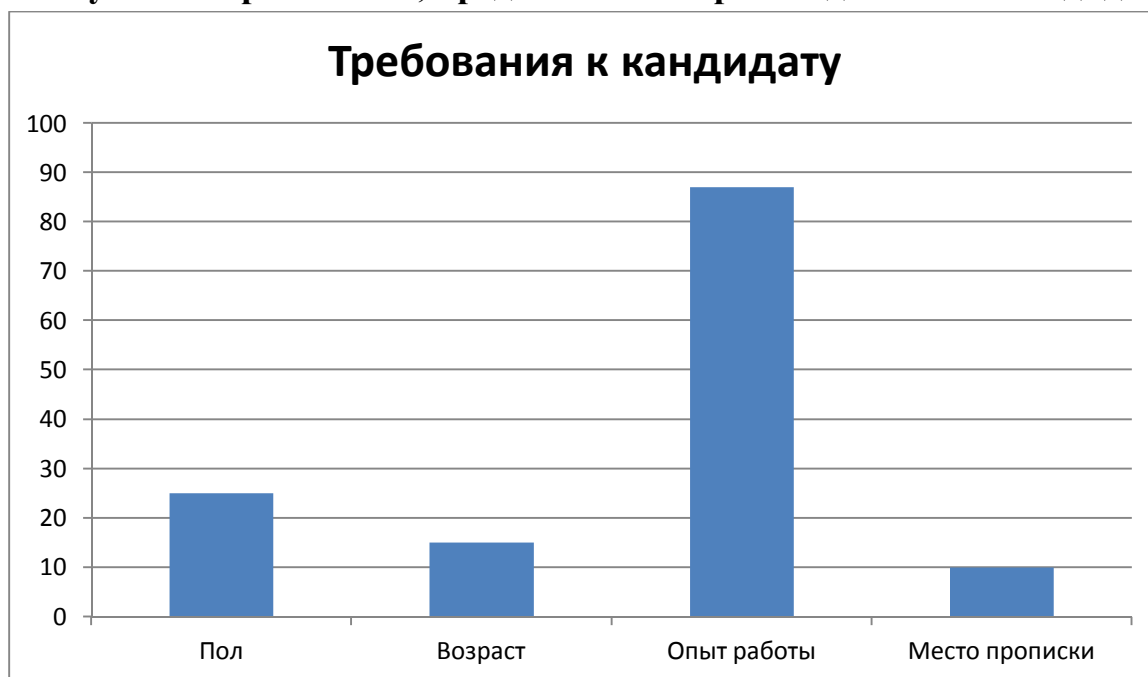
По результатам исследований, существуют следующие показатели дискриминации:

1. Уровень образования
2. Стаж работы в организации
3. Возможность дискриминации со стороны потребителей
4. Характеристика рынка труда

Чтобы доказать присутствие дискриминации на рынке труда, разберем исследование, проведенное на примере рынка труда города Владивостока. В исследовании было проанализировано 20 анкет-требований работодателей. В

результате анализа анкет (Рис. 3), было выявлено, что работодатели устанавливают возраст кандидата (15%), пол (25%), опыт работы (87%), место прописки (10%). Следует отметить, что запросы работодателей отбирались на должности, которые не включают в себе специфических характеристик (не обрабатывались запросы на руководящие должности, должности ведущих специалистов и пр.).

Рисунок 3. Требования, предъявляемые работодателем к кандидату



Приведем наглядный пример: из 1108 вакансий, требованиями у которых установлено высшее образование, без опыта работы нашлись всего 120 вакансий.

Несмотря на то, что дискриминация в Российской Федерации запрещена, на рынке труда она присутствует. Самыми известными видами дискриминации признаются: гендерная, возрастная и дискриминация в заработной плате. По результатам исследования было выявлено, что наиболее распространена гендерная дискриминация и дискриминация по такому показателю, как опыт работы.

Список литературы:

1. Конвенция N 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" [по состоянию на 18 декабря 2014 года; принята в г. Женеве 25 июня 1958 г.] – Консультант плюс. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=120760>.
2. Конституция Российской Федерации [по состоянию на 18 декабря 2014 года; принята 12 декабря 1993 года] – Консультант плюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/cons/>.
3. Трудовой Кодекс РФ [по состоянию на 18 декабря 2014 года; принят 1 февраля 2002 года] – Гарант. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/12125268/>.
4. Вечканов Г. С. Микроэкономика. Завтра экзамен. 8-е изд. // СПб.: Питер, 2008. 288 с.
5. Кругман П. Основы экономики [пер. с англ.] // СПб.: Питер, 2011. 880 с.
6. Ноянзина О.Е., Гончарова Н.П., Максимова С.Г. Элементы социальной исключенности на региональном рынке труда: особенности экспертного восприятия // Известия АлтГУ . 2014. №2 (82).
7. Стукен Т.Ю. Дискриминация в заработной плате на российском рынке труда // Известия ИГЭА . 2007. №6. С.127-130.
8. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.gks.ru/>.
9. Интернет-барахолка Фарпост Владивосток [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://vladivostok.farpost.ru/job/vacancy/>.

12.12.2014 г.