

## ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА КАК БАРЬЕР В РАЗВИТИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Алиева П.Р., Магомедханова Г.М.

ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет», Махачкала,  
e-mail: patyaalieva@yandex.ru, magomedkhanova.77@mail.ru

В современных условиях особую теоретическую и практическую значимость приобретают проблемы дискриминации на рынке труда, которые оказывают негативное воздействие на развитие трудового потенциала. Целью работы является исследование дискриминации разных категорий работников на рынке труда, которые и стали предметом исследования в данной статье. В данной статье рассматривается природа дискриминации на рынке труда как одного из факторов, влияющих на развитие трудового потенциала. Выявлены причины и последствия дискриминационного отношения работодателей к отдельным категориям работников на рынке труда, обоснована необходимость устранения дискриминации на рынке труда. Результаты исследования могут быть полезны специалистам в области экономики, аспирантам и студентам, широкому кругу читателей, а также при создании программ по развитию трудового потенциала. Сделан вывод о том, что последствия трудовой дискриминации негативны не только для самих дискриминируемых работников, но и для экономики в целом. В связи с чем возникает необходимость разностороннего противодействия дискриминации, защиты конституционного принципа недискриминации в разных сферах.

**Ключевые слова:** дискриминация, трудовой потенциал, рынок труда

## DISCRIMINATION IN THE LABOUR MARKET AS A BARRIER TO THE DEVELOPMENT OF LABOR POTENTIAL

Alieva P.R., Magomedkhanova G.M.

Dagestan State University, Makhachkala, e-mail: patyaalieva@yandex.ru, magomedkhanova.77@mail.ru

In modern conditions the special theoretical and practical importance takes the problems of discrimination in the labor market, which have a negative impact on the development of labor potential. The aim of the work is to study the discrimination of different categories of workers in the labor market, which became the subject of the study in this article. This article examines the nature of discrimination in the labor market as one of the factors affecting the development of labor potential. The reasons and consequences of the discriminatory attitude of employers to certain categories of workers in the labor market are revealed, the necessity of discrimination elimination in the labor market is substantiated. The received results of the research may be useful for specialists in economics, post-graduate students and students, a wide range of readers, and also for a creating the programs of labor potential development.

**Keywords:** discrimination, labour potential, labour market

За последние десятилетия значение человеческого фактора возросло во всех сферах экономики и социальной сферы, что требует усиления внимания исследователей к качеству и развитию трудового потенциала населения. Развитие трудового потенциала является ключевым условием роста благосостояния населения и предполагает улучшение качества трудового потенциала, совершенствование подготовки и переподготовки трудового потенциала, развитие профессиональных навыков трудового потенциала, а также реформирование и развитие сфер образования и здравоохранения. Однако процессы развития трудового потенциала нередко сочетаются с его недоиспользованием и значительной деградацией [1].

Цель исследования: рассмотреть сущность трудовой дискриминации и проанализировать причины дискриминации разных категорий работников на рынке труда.

### Материалы и методы исследования

В целях выявления особенностей дискриминации разных категорий работни-

ков на рынке труда авторами проведен анализ литературы. В ходе исследования были использованы следующие методы: аналитический, монографический и абстрактно-логический, что обеспечило аргументированность положений данного исследования.

### Результаты исследования и их обсуждение

Одним из барьеров в развитии трудового потенциала является дискриминация, представляющая собой серьезную проблему на рынке труда.

Трудовая дискриминация представляет собой неравные возможности работников, имеющих равную продуктивность, или неодинаковое отношение к ним со стороны работодателей и общества [2, с. 322]. Такая дискриминация может проявляться: в оплате труда; в условиях труда; при найме на работу и увольнении; при продвижении по службе, в профессиональной карьере; в получении образования и профессиональной подготовки; в доступе к определенным

профессиям и должностям (профессиональная сегрегация).

К числу наиболее известных причин дискриминации относят следующие, представленные на рисунке.

Трудовая дискриминация отдельных работников и их конкретных групп выступает барьером на пути развития трудового потенциала. К группам, традиционно подвергающимся дискриминации на рынке труда, относятся женщины, этнические и другие меньшинства, иммигранты, инвалиды, очень молодые и пожилые работники, лица, освобожденные из мест лишения свободы, молодые люди, воевавшие в «горячих точках».

Гендерные стереотипы широко распространены в российском обществе. Реальная гендерная проблема в Российской Федерации состоит в низкой средней заработной плате женщин, которая составляет 72% от мужской заработной платы. По данным Федеральной службы государственной статистики РФ, 63,4% от общего числа женщин являются частью рабочей силы, в то время как для мужчин этот показатель составляет 75,5%. Стоит отметить, что уровень образования мужчин и женщин одинаков [3]. Доля женщин на руководящих должностях составляет всего 39% по сравнению с 61% мужчин-руководителей.

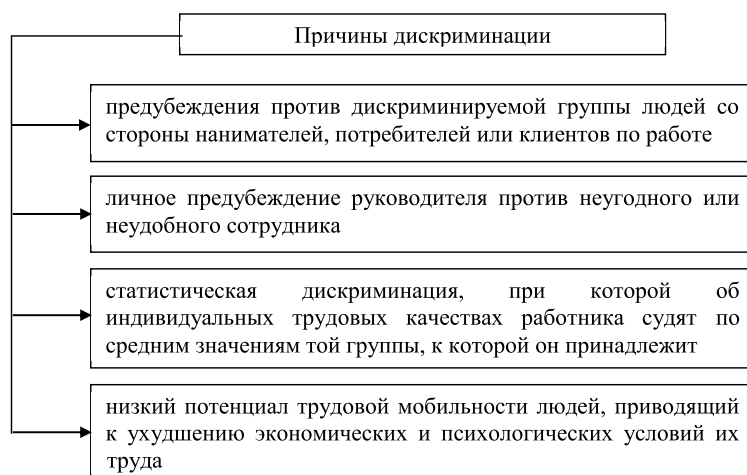
В настоящее время социологи и экономисты говорят об усилении феминизации бедности. Отсутствие доходов является одной из основных причин риска бедности среди женщин. Главной причиной бедности является более низкий заработок женщин из-за необходимости заботиться о своем потомстве. Женщины сталкиваются с более сложным выбором между профессиональ-

ным успехом и личной самореализацией, чем мужчины. Поэтому, выбирая между карьерой и семьей, женщины часто выбирают второе.

Таким образом, поощрение гендерного равенства имеет не только важное значение с точки зрения прав человека, но и имеет смысл с экономической точки зрения.

Подводя итог, следует отметить, что работодатели должны избегать дискриминационной практики найма, продвижения по службе и предоставления специальных льгот работникам независимо от их пола. В этом случае в организации будет выстроена лояльная и позитивная культура, что повысит ее производительность и прибыльность [5, с. 97].

Молодые люди сталкиваются с различными формами дискриминации на рынке труда [6, 39]. Работодатели имеют склонность к дискриминации в отношении молодежи, что может проявляться в уклонении от найма молодых работников. В результате мы наблюдаем более высокий уровень безработицы среди молодежи. Сотрудники дискриминируют молодых людей, избегая ситуаций, в которых им приходится с ними взаимодействовать. «Старые» сотрудники озабочены тем, что им придется работать на себя и на неопытную молодежь. Дискриминация потребителей проявляется в отраслях обслуживания клиентов, когда клиенты предпочитают иметь дело с более опытными работниками, чем с более молодыми (например, в здравоохранении). Беккер также отмечает, что некоторые люди даже платят некоторым сотрудникам больше, чем другим, за услуги такого же качества. Это может привести непосредственно к сегрегации и косвенно к дискриминации.



Причины трудовой дискриминации [4]

Не имея возможности учесть все возможности при оценке реальной производительности труда молодых людей, работодатели ошибочно предполагают, что молодежь менее продуктивна по сравнению со старшими кандидатами. Это предположение сильно влияет на вероятность того, что молодой кандидат будет принят.

Одним из барьеров успешной экономической активизации молодежи являются ее нереалистичные ожидания более высоких заработков на первой работе [6, 49].

Наиболее актуальной проблемой, с которой сталкивается молодежь на рынке труда, является проблема поиска своей первой работы. Уровень безработицы среди молодежи значительно выше по сравнению с общей численностью населения.

Положение молодежи на рынке труда определяется различными факторами, которые были разделены на следующие группы. К первой группе относятся детерминанты спроса, к которым относятся стратегии работодателей в сфере занятости и их представления о выпускниках, а также правила функционирования рынка труда.

Вторая группа факторов включает в себя такие детерминанты предложения, как социально-профессиональные и демографические особенности выпускников, их профессиональный опыт и ожидания заработной платы. Трудности экономической активизации молодежи можно объяснить с помощью теорий дискриминации на рынке труда: моделей предрассудков, теории человеческого капитала, идеи двойного рынка труда и статистической дискриминации. Дискриминационные теории рынка труда объясняют сложившуюся ситуацию, прежде всего отношением работодателей, хотя и упоминают некоторые особенности выпускников [7, 21].

В современных условиях инвалиды также являются социально незащищенной группой населения. В последнее время наблюдается определенное снижение показателя их трудовой активности. Все еще не сформирован механизм экономической ответственности и заинтересованности организаций в приеме на работу инвалидов, создании для них рабочих мест.

При трудоустройстве люди с ограниченными способностями с большей вероятностью оказываются на низкооплачиваемой работе, на более низком профессиональном уровне, с плохими перспективами продвижения по службе и условиями труда [8].

Лица с ограниченными возможностями здоровья обладают нереализуемым трудовым потенциалом, что актуализирует создание условий для их трудоустройства

как одного из путей преодоления социальной эксклюзии:

1) трудоустройство инвалидов третьей группы, не нуждающихся в специально оборудованных рабочих местах, может принести наибольший экономический эффект за счет высокой экономической активности этой группы;

2) в качестве меры содействия трудоустройству инвалидов, нуждающихся в оборудованных рабочих местах, следует осуществлять поддержку специализированных предприятий, где коллективы формируются преимущественно из людей с инвалидностью.

В целях расширения возможностей трудоустройства инвалидов на рынке труда следует обеспечить, в том числе с помощью законодательства, равный доступ к программам профессиональной подготовки и реабилитации, которые являются недискриминационными, доступными для всех инвалидов и охватывающими их.

Со стороны кадровых агентств и работодателей отмечается дискриминационное отношение к работникам предпенсионного и пенсионного возраста. Возраст выступает одним из важнейших критериев при приеме на работу, увольнении, решении других кадровых вопросов. Социологические данные свидетельствуют о том, что на протяжении последних десяти лет экономическая активность населения в пенсионном возрасте уверенно растет. Мотивацией к занятости для граждан в «третьем возрасте» являются не только объективные социально-экономические предпосылки и снятие всех ограничений на занятость пенсионеров в пенсионном законодательстве, вступившем в силу в 2018 г., но и активная жизненная позиция самих соискателей.

Следует отметить, что нередко им предлагают работу малопривлекательную и низкооплачиваемую, что свидетельствует о нерешенности проблемы обеспечения занятости граждан старшего поколения, в том числе в части наличия негативных стереотипов в отношении занятости данной категории граждан среди работодателей и в обществе в целом [9, с. 166].

Негативные последствия и издержки возрастной дискриминации на рынке труда можно разделить на индивидуальные, институциональные, экономические и социальные.

К негативным последствиям возрастной дискриминации для самих пожилых работников относятся препятствия на пути найма, ухудшение условий труда и занятости, ограничение развития карьеры и ослабление защиты прав в сфере занятости. Не-

гативные последствия могут наблюдаться не только в карьере и профессиональных возможностях, но все чаще и в семейной жизни, благополучии, здоровье, с повышенным уровнем стресса, более низкой самооценкой и потерей чувства контроля. Эти негативные последствия, в свою очередь, могут привести к дискриминации, вызванной самими собой, поскольку жертвы предвзвешенных и дискриминации иногда переживают негативный образ доминирующей группы по отношению к подчиненной группе, начинают вести себя соответствующим образом и тем самым еще больше снижают свои шансы на рынке труда. Исследования также показывают, что дискриминация по возрасту заставляет пожилых людей задуматься о смене профессии или переподготовке, полностью отказаться от поиска работы или рассмотреть вопрос о досрочном выходе на пенсию.

Институциональные издержки возрастной дискриминации для работодателей также растут. Демографический анализ показывает, что пожилые работники являются наиболее быстро растущим контингентом рабочей силы. Предубеждения на уровне работодателей в отношении пожилых работников приводят к потере компанией опытных работников и снижению эффективности на рабочем месте. Иными словами, работодатели, которые нанимают не по заслугам, рискуют своим собственным выживанием, конкурируя между собой за сокращающийся пул молодых работников.

Социальные издержки дискриминации по возрасту можно понимать как последствия долгосрочного исключения с рынка труда, которые приводят к социальной, экономической и культурной сегрегации, наносящей ущерб отдельным лицам и обществу в целом. Социальная изоляция, которая может возникнуть в результате экономической бездеятельности пожилых работников, может повлиять на целостность семей и местных общин, создать серьезную угрозу их благополучию и создать дополнительное бремя для всеобщего благосостояния.

Затраты на эйджистскую среду могут негативно сказаться на финансовом положении любой компании. Рабочие места, которые охватывают возрастное разнообразие и воспринимаются как таковые, как правило, имеют более высокий уровень вовлеченности сотрудников, а мотивированные сотрудники более продуктивны, прибыльны, безопасны, создают лучшие отношения с клиентами и более лояльны к компании. Напротив, менее занятые или мотивированные работники способствуют снижению

производительности, выплате компенсаций работникам и потере времени.

Работодатели не хотят вкладывать инвестиции в развитие трудового потенциала данных групп населения, предпочитая нанимать готовых специалистов.

### Заключение

Последствия трудовой дискриминации могут быть разрушительными не только для работников, но и для организации. Дискриминационное поведение постепенно разрушает рабочую среду, создавая атмосферу, в которой сотрудники чувствуют себя недооцененными. Если они видят, что менее квалифицированные коллеги поднимаются по служебной лестнице или получают значительные повышения, пока они стоят на месте, они будут чувствовать себя недооцененными и немотивированными делать свою работу лучше.

Коммуникация также пострадает, как между коллегами, так и между сотрудниками и руководством. Сотрудничество может прерваться, когда недовольные сотрудники перестанут работать вместе. Дискриминация на рабочем месте также приводит к снижению производительности труда. Работники, подвергающиеся дискриминации, теряют желание и мотивацию работать.

Сотрудники, на рабочих местах которых имеет место дискриминация, испытывают тревогу, депрессию и стресс. Подобная ситуация повлечет за собой то, что сотрудники покинут компанию, чтобы работать в той, которая предлагает равные возможности. Репутация компании и даже ее продажи могут пострадать, когда громкие случаи освещаются в средствах массовой информации.

Деятельность по устранению дискриминации на рынке труда является важным направлением устранения дискриминации в профессиональной, трудовой и других сферах. Это способствует демократизации рынка труда, снижению опасности конфликтов и их последствий в рабочей сфере, повышению производительности труда сотрудников и экономических показателей организаций, а также лояльности сотрудников по отношению к ним, что содействует повышению мотивации работников, а экономический рост компаний создаст условия для роста экономики страны в целом.

Существует несколько направлений, которые могут помочь уменьшить дискриминацию.

- долгосрочные инвестиции в образование и обучение для лучшей подготовки людей к рынку труда.

- структурные реформы для содействия более сильному и устойчивому экономическому росту, который может повысить спрос на работников, создавая более конку-

рентную среду, которая заставляет руководителей отказаться от дискриминационной практики найма и продвижения по службе.

– антидискриминационное законодательство, подкрепленное эффективным правоприменением и др.

Исходя из проведенного анализа, становится очевидной существенность комплексного противодействия дискриминации и защиты конституционного принципа недискриминации в различных сферах.

#### Список литературы

1. Алиева П.Р. Факторы развития национального трудового потенциала // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 5. [Электронный ресурс]. URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=14994> (дата обращения: 21.12.2019).
2. Мазин А.Л. Трудовая дискриминация и ее восприятие российскими работниками // Система ценностей современного общества. 2011. № 20. С. 321–329.
3. Organization for Economic Cooperation and Development. The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle, OECD Publishing, Paris. 2017. DOI: 10.1787/9789264281318-en.
4. Асалиев А.М., Мирзабалаева Ф.И., Алиева П.Р. Развитие трудового потенциала: учеб. пособие М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. 281 с.
5. Nurullina A.A. Discrimination of woman in the labor market // Международный молодежный симпозиум по управлению, экономике и финансам: сборник научных статей. 2017. С. 97–100.
6. Kalinowska-Sufinowicz B. Determinants of the Situation of the Youth on the Labor Market. Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research. 2018. vol. 4. no. 4. P. 8–23.
7. Thematic study on the work and employment of persons with disabilities. Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. 17 December 2012. 20 p.
8. Нацун Л.Н. Дискриминация инвалидов на рынке труда как проявление социальной эксклюзии // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2018. Вып. 3. С. 463–473. DOI: 10.17072/2078-7898/2018-3-463-47.
9. Колесникова О.А. Пожилые люди на рынке труда // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2019. № 1 (28). С. 165–168.