

В. В. Близнюк

# Дискримінація у сфері зайнятості

**ДИСКРИМІНАЦІЯ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ** Стабільно існує на ринках праці усіх країн світу. Найрозповсюдженішими причинами дискримінації є раса, релігія, стать. Навіть у країнах, де практика рівних можливостей деякий час присутня у трудовому житті, представники дискримінац. груп мають значно нижчий статус, порівняно із домінуючими групами. У Конвенції Міжнар. організації праці про дискримінацію у сфері праці та занять (1958) зазначено, що Д. у с. з. полягає у применшенні можливостей працівника, що базується на індивідуал. характеристиках людини (зокрема расі, кольорі шкіри, статі, віросповіданні, походженні), незалежно від того, чи відповідає даний індивід вимогам певного місця роботи. Крім того, Конвенція передбачає захист від дискримінації як для тих, хто вже працює, так і для тих, хто лише шукає роботу.

Д. у с. з. виникає тоді, коли до окремих працівників, які мають рівні показники продуктивності, неоднакове ставлення через те, що вони належать до різних соц.-демогр. груп. Розрізняють кілька видів дискримінації на ринку праці: в оплаті, при наймі на роботу, скороченні персоналу, просуванні на посадах, підвищенні кваліфікації. Найбільш розробленими щодо визначення причин виникнення і механізмів існування дискримінації є підходи, запропоновані у рамках неокласич. напрямку екон. думки, згідно з якими виділяють дискримінацію на рівні переваг (з боку роботодавця, споживача, колег); статист. дискримінацію, що ґрунтується на упередженні роботодавців, які поширюють на окремих працівників властивості та характеристики, що, на їх погляд, є притаманними всім представникам тієї чи ін. статі, раси, етніч. групи тощо; дискримінацію, обумовлену монопол. структурою ринку праці. Роботодавець, який впроваджує дискримінацію на рівні переваг, змушений жертвувати частиною прибутку заради реалізації своєї схильності до дискримінації, тому що він повинен пропонувати потенцій. кандидатам заробітну плату вище ринк., оскільки обирає працівників на обмеженому сегменті ринку праці. Внаслідок того, що на ринку діють роботодавці, які підтримують політику дискримінації і які не підтримують її, виникає розрив у заробіт. платі чоловіків і жінок, представників різних рас, віросповідань та ін. Чим більше жінок виходять на ринок праці, тим більша їх частина (за ін. рівних умов) змушена йти на роботу на підприємства, що впроваджують дискримінац. політику. Таким чином, зі зростанням чисельності тих груп працівників, які підпадають під

дискримінац. заходи, ймовірно рівнозначне збільшення розриву в оплаті праці в економіці. Дискримінація з боку споживача зазвичай виникає там, де високі частота й інтенсивність контактів із споживачем, який надає перевагу в обслуговуванні представниками певної статі, раси тощо. Саме з цим видом дискримінації пов'язують профес. сегрегацію за статтю на ринку праці. Якщо жінки шукають роботу за професіями чи посадами, на яких можуть бути об'єктами дискримінації з боку споживачів, вони змушені погодитися на більш низьку заробітну плату. У свою чергу фірми, що підтримують цей вид дискримінації, несуть додатк. витрати у зв'язку з необхідністю платити своїм робітникам заробітну плату вище ринк. (з тієї ж причини, що й у випадку дискримінації з боку роботодавців). Коли деякі групи працівників уникають вступати у труд. відносини з представниками ін. статі (зокрема чоловіки відмовляються працювати під безпосеред. керівництвом жінки або у фірмах, де жінки обіймають престижні посади), виникає дискримінація з боку працівників. Фірма, зацікавлена у наймі чоловіків, які мають ґендерні упередження, або упередження за статтю чи расовою приналежністю, змушена платити чоловікам фактично додатк. «премію за статевоу приналежність». Суть статист. дискримінації полягає у тому, що приймаючи рішення про найм, роботодавець оцінює ймовірну продуктивність кандидатів на посаду за деякими непрямыми ознаками (освіта, досвід, вік, стать, результати тестів, рекомендації із попереднього місця роботи та ін.). Якщо роботодавець вважає жінок гіршими працівниками, він буде систематично надавати перевагу чоловікам незалежно від індивідуал. профес. і сімей. характеристик кандидата. Конкрет. працівника оцінюють виходячи з критеріїв, сформованих для тієї групи, представником якої він є. Статист. дискримінація може призвести до існування постій. переваги працівників однієї статі (раси, реліг. конфесії) над ін., із однаковою продуктивністю, або до зниження рівня їх заробіт. плати.

Деякі економісти не вважають дискримінацію на рівні переваг або статист. дискримінацію адекватними ситуації на реал. ринку праці. З їх погляду, немає серйозних підстав вважати ринок праці конкурентним, оскільки на ньому діють монопол. сили. Це не відповідає ортодоксал. напрямку екон. теорії, згідно з яким на ринку праці діють закони конкуренції, що забезпечують виживання фірм із найменшими витратами і найбільшим прибутком. Прихильники теорії монопол. сили акцентують увагу на тому, що дискримінація існує, оскільки приносить прибутки тим, хто її здійснює. Відповідно до цього підходу стать або расу використовують для поділу робочої сили на групи, що не конкурують між собою; ринок праці – на сегменти з різними умовами зайнятості. Виділяють дві моделі дискримінації, обумовлені монопол. структурою ринку праці – переповнення та двоїстого ринку праці. В основу моделі переповнення стосовно ґендер. дискримінації покладена наявність зворот. статист. залежності між часткою жінок у чисельності зайнятих у тій чи ін. галузі (або професії) і рівнем заробіт. плати. Такий взаємозв'язок існує, незважаючи на відмінності у рівнях освіти й кваліфікації, необхід. у різних галузях і професіях.

Прихильники цієї концепції розглядають профес. сегрегацію як результат спец. політики переповнення, що є інструментом, який дозволяє знижувати рівень заробіт. плати у певних секторах ринку. Враховуючи, що у моделях монопол. сили ринок праці не єдиний і вільний перехід робочої сили з одного сектору в ін. неможливий або ускладнений, підвищення пропозиції праці у будь-якому секторі повинно автомат. призводити до зниження середніх ставок заробіт. плати у рамках цього сектору. Водночас саме явище переповнення донині не має адекват. пояснення. Модель двоїстого ринку праці фактично є оновленим варіантом теорії переповнення. Згідно з цією концепцією, ринок праці складається з двох принципово різних секторів: первин. і вторинного. Для робочих місць у первин. секторі характерні висока зарплата, стабіл. зайнятість, хороші умови праці та наявність перспектив у просуванні; робота у вторин. секторі позбавлена всіх цих переваг. Одна із гол. тез теорії двоїстого ринку праці – обмежена труд. мобільність між секторами, внаслідок чого зберігаються відмінності між ними. Незважаючи на законодавчо закріплену рівність статей, осіб з різними віросповіданням та расою, в Україні присутні дискримінац. прояви у сфері зайнятості на рівні переваг роботодавців. Це стосується, насамперед, гендер. дискримінації, яку наочно засвідчує наявність оголошень із працевлаштування щодо переваги тій чи ін. статі. Також законодавчо закріпленою є «позитивна дискримінація», що полягає у забороні використання жін. і дит. праці на важких роботах.

## **Рекомендована література**

1. G. Becker. The Economics of discrimination. Chicago, 1971;
2. Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Пер. с англ. Москва, 1996;
3. Хоткина З. А. Гендерная асимметрия в сфере занятости // Мат. Первой Рос. летней школы по жен. и гендер. исследованиям «Валдай–96». Москва, 1997;
4. Трохим І. Б. Гендерна та вікова дискримінація на ринку праці: моніторинг преси. Л., 2005.

## **Бібліографічний опис:**

Дискримінація у сфері зайнятості / В. В. Близнюк // Енциклопедія Сучасної України [Електронний ресурс] / Редкол.: І. М. Дзюба, А. І. Жуковський, М. Г. Железняк [та ін.] ; НАН України, НТШ. – К. : Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2007. – Режим доступу: <https://esu.com.ua/article-24373>

2001-2025 © Ця енциклопедична стаття захищена авторським правом згідно з чинним законодавством України ([докладніше](#)).