

РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЯВІВ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Розглянуто основні види дискримінації в трудових відносинах. Окреслено шляхи подолання дискримінації на ринку праці.

Постановка проблеми

Стрімкий розвиток науково-технічного прогресу передбачає безперервний інноваційний процес, комплексні нововведення, які захоплюють усі сфери економіки: виробництва, торгівлі та послуг. Перехід від зрівняльно-розподільного до диференційно-ринкового типу суспільства торкнувся й ситуації у сфері трудових відносин. Інноваційний зміст полягає у зміні соціальної сутності трудових відносин. Трудові ресурси, які адміністративно перерозподілялися з однієї сфери праці в іншу, нині перетворюються в один з товарів, якому властива певна кон'юнктура попиту і пропозиції на ринку праці. Не лише поняття ринку праці та зайнятості набуває нового змісту, але відбувається його трансформація, змінюється ступінь участі держави в регулюванні перерозподілу робочої сили, зазнає змін політика в сфері соціально-трудова відносин.

Трансформація соціально-трудова відносин, на жаль, має не лише позитивні наслідки. Сучасний ринок праці характеризується дискримінацією представників окремих його сегментів як при прийомі на роботу, так і безпосередньо на робочих місцях. За таких умов важливою є розробка заходів щодо захищеності працюючих і потенційних працівників як на рівні держави, так і на рівні окремих підприємств.

Аналіз останніх досліджень

Проблемі формування ринку праці та соціально-трудова відносин присвячені праці багатьох українських і зарубіжних вчених-економістів, зокрема О.М. Бородіної, О.А. Бугуцького, О.А. Грішнєвої, О.І. Здоровцова, І.І. Лотоцького, С.Д. Лучик, М.Й. Маліка, І.Л. Петрової, І.В. Прокопи, Л.П. Червінської, В.В. Юрчишина, К.І. Якуби та інших. Проте багато питань, пов'язаних із особливостями дискримінаційних процесів у сфері праці, залишаються не вирішеними.

Об'єкт та методика дослідження

Методологічною основою дослідження слугували українські та зарубіжні наукові розробки з проблеми формування трудових відносин та регулювання ринку праці.

В статті використано монографічний, класифікаційно-аналітичний методи, а також абстрактно-логічний метод при побудові структурних моделей.

Результати дослідження

Окремі вчені, бажаючи відокремити внутрішньо-фірмові трудові процеси від процесів за межами підприємств, організацій та установ, виділяють

внутрішньофірмовий, циркулюючий та потенційний ринки праці. Внутрішньофірмовий ринок праці охоплює процеси та відносини між найманим працівником та роботодавцем з моменту найму його на роботу аж до звільнення. На ньому з'являються вакансії за рахунок звільнених з різних причин, розширення виробництва, модернізації та технічного переоснащення, будівництва, підвищення коефіцієнта змінності, переміщення найманих працівників з одного місця на інше. Сегментація зайнятості безпосередньо на підприємствах, яка в сучасних умовах тісно пов'язана з потребами гнучкості виробництва, стосується практики використання трудового потенціалу.

Гнучкість може приймати різні форми, що відображають різні стратегії роботодавців. Основними з них є кількісна (зовнішня), функціональна і фінансова.

Кількісна (зовнішня) гнучкість полягає у регулюванні кількісного залучення робочої сили ззовні за допомогою найму та звільнення.

Функціональна (внутрішня) гнучкість пов'язана з пристосуванням наявної робочої сили до потреб виробництва, що постійно змінюються, без здійснення масових прийомів та звільнень – шляхом перенавчання робітників, опановування ними суміжних професій, їх відрядження на інші місця роботи, зміни режиму робочого часу тощо.

Фінансова гнучкість пов'язана з гнучкістю заробітної плати (в сторону її підвищення, або зниження).

Різні форми гнучкості здійснюють різний вплив на ступінь захищеності робітника на підприємстві.

Виділяють такі форми захищеності робітника:

1) зайнятості (employment security) – ступінь, в якому працівникові гарантується зайнятість на підприємстві, де він працює.

2) трудових функцій (job security) – ступінь фіксованості трудових обов'язків, які повинен виконувати працівник на певному підприємстві.

3) на ринку праці (labor market security) – здатність робітника залишатися зайнятим на певному ринку праці за можливої зміни різних робочих місць.

Гнучкі методи організації виробництва справляють складний вплив на різні форми захищеності робітника. Високий рівень захищеності зайнятості робітника обумовлюється наявністю у нього специфічного (для даного підприємства) людського капіталу і пов'язаний із функціональною гнучкістю. У даному випадку, роботодавець запроваджує різні форми пошкваллення і просування по службовій сходові (участь у прибутках, бонуси, збільшення заробітної плати за вислугу років тощо) з метою стимулювання подальшого підвищення кваліфікації, відданості справі тощо. Захищеність трудової діяльності, як права виконувати чітко визначену задачу, що закріплена в контракті і правилах роботи, іде врозріз із суттю функціональної гнучкості. Захищеність на ринку праці може бути як посилена, так і послаблена функціональною гнучкістю, в залежності від того, наскільки набути працівником у трудовому процесі навички є специфічними для підприємства. Кількісна гнучкість справляє, переважно, негативний ефект на всі форми захищеності робітника, хоча багато в чому залежить від конкретної ситуації на ринку праці.

Існують наступні види дискримінації на ринку праці:

1) дискримінація під час прийому на роботу (або, навпаки, при звільненні) відбувається тоді, коли представників того чи іншого сегменту ринку праці при інших рівних умовах останніми приймають на роботу та першими звільняють. Відображенням такої ситуації буде підвищення рівня безробіття в окремих сегментах ринку праці;

2) дискримінація під час обрання професії, або просування по службовій сходові відбувається тоді, коли представникам певного сегменту ринку праці забороняють або обмежують доступ до деяких видів діяльності, професій, посад, не дивлячись на те, що вони здатні виконувати дану роботу. Обернена сторона цього виду дискримінації – концентрація працівників, що дискримінуються, на роботах, для яких у них занадто висока кваліфікація;

3) дискримінація в оплаті праці виникає у випадках більш низької оплати праці одних робітників у порівнянні з іншими за виконання однієї і тієї ж роботи. Тобто розбіжності в оплаті праці не пов'язані з якістю та розходженнями в продуктивності праці;

4) дискримінація при отриманні освіти та професійній підготовці може виражатися в обмеженні доступу до отримання освіти чи професійної підготовки, або у наданні освітніх послуг більш низької якості.

Одним з помітних явищ сучасного ринку праці в аграрній сфері є просторово-територіальна дискримінація працівників. Вона проявляється в суттєвих розбіжностях у рівні заробітної плати працівників сільськогосподарських підприємств різних регіонів України (табл. 1).

Таблиця 1. Регіональні особливості розміру номінальної заробітної плати працівників сільського господарства у 2000–2009 рр. (грн)*

Область	2000		2007		2009		2009р. до 2000р., разів
	розмір	відсоток до загального	розмір	відсоток до загального	розмір	відсоток до загального	
1	2	3	4	5	6	7	8
Україна	111	100	733	100	1206	100	10,9
Карпатський економічний район							
Закарпатська	86	78	667	91	1011	84	8,6
Ів.-Франків.	94	85	766	104	1207	100	12,8
Львівська	68	62	631	86	1232	102	18,1
Чернівецька	86	78	530	72	962	80	11,2
Середня по ЄР	84	76	648	88	1103	91	13,1
Поліський економічний район							
Волинська	68	62	480	66	718	60	10,6
Житомирська	94	85	503	69	939	78	10,0
Рівненська	79	72	526	72	905	75	11,4
Чернігівська	84	76	586	80	1068	89	12,7
Середня по ЄР	81	73	524	72	908	75	11,2
Подільський економічний район							
Вінницька	106	96	653	89	1061	88	10,0
Тернопільська	80	73	558	76	1070	89	13,4
Хмельницька	93	84	541	74	1048	87	11,3
Середня по ЄР	93	84	584	80	1060	88	11,4
Центральний економічний район							
Київська	145	132	997	136	1593	132	11,0
Черкаська	120	109	839	114	1336	111	11,1
Середня по ЄР	132	119	918	125	1464	121	11,1
Південний економічний район							
АР Крим	125	114	904	123	1335	111	10,7
Миколаївська	112	102	711	97	1252	104	11,2
Одеська	99	90	588	80	927	77	9,4

Закінчення таблиці 1

1	2	3	4	5	6	7	8
Херсонська	121	110	758	103	1204	100	10,0
Середня по ЕР	114	103	740	101	1180	98	10,4
Придніпровський економічний район							
Дніпропетр.	135	123	879	120	1347	112	10,0
Запорізька	140	127	775	106	1191	99	8,5
Кіровоград.	108	98	638	87	1053	87	9,8
Середня по ЕР	128	115	764	104	1197	99	9,4
Східний економічний район							
Полтавська	113	103	736	100	1275	106	11,3
Сумська	110	100	632	86	1079	90	9,8
Харківська	155	141	820	119	1310	109	8,4
Середня по ЕР	126	114	729	99	1221	101	9,7
Донецький економічний район							
Донецька	164	148	943	129	1422	118	8,7
Луганська	129	117	784	107	1230	102	9,5
Середня по ЕР	146	132	864	118	1326	110	9,1

Джерело: «Сільське господарство України»: статистичний збірник / за ред. Ю.М. Остапчука. – К.: Державний комітет статистики України, 2010. – С. 226.

Як видно з даних табл. 1, в Україні існує регіональна дискримінація в оплаті праці працівників сільськогосподарських підприємств. Так, у Поліському, Подільському та Карпатському економічних районах номінальна заробітна плата була значно нижчою, ніж по галузі в цілому. Особливо це стосується Волинської, Рівненської, Закарпатської, Чернівецької областей (-15–20%).

Разом з тим, у Донецькому та Центральному економічних районах рівень заробітної плати суттєво перевищував середньогалузевий. Особливо це помітно в сільськогосподарських підприємствах Київської, Донецької, Дніпропетровської та Харківської областей (+20–30%)

І хоча протягом десятиріччя держава здійснювала заходи по подоланню такої дискримінації (темпи зростання заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах Північно-Західної України були вищими, ніж у Південно-Східній), вирівняти ситуацію вдалося лише частково.

З метою усунення даних явищ нами розроблено структурну модель подолання дискримінації робітників на ринку праці (рис 1). Вона включає окремі блоки, що характеризують види дискримінації на ринку праці, а також заходи по подоланню даних видів дискримінації.

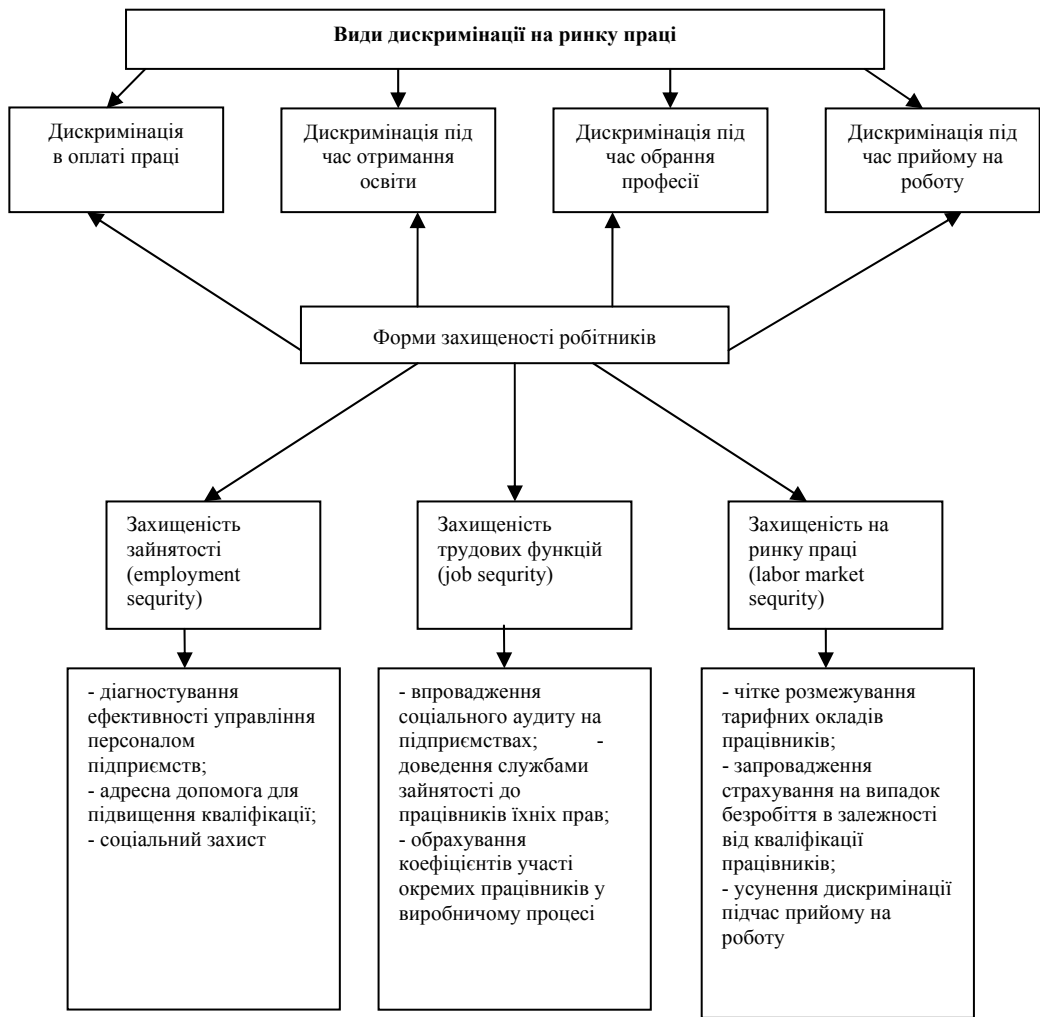


Рис. 1. Основні види дискримінації робітників на ринку праці та напрями її подолання

Джерело: власні дослідження.

Захищеність зайнятості, перш за все, включає діагностування ефективності управління персоналом підприємства. Сучасна система управління персоналом підприємства включає такі завдання:

- забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами;

- створення необхідних умов для ефективного використання знань, навичок і досвіду працівників;
- удосконалення системи оплати праці та мотивації;
- підвищення задоволеності працею всіх категорій персоналу;
- надання працівникам можливостей для розвитку, підвищення кваліфікації, професійного росту, стимулювання творчої активності;
- формування і збереження сприятливого морально-психологічного клімату;
- удосконалення методів оцінки персоналу, управління внутрішніми переміщеннями і кар'єрою працівників;
- участь у розробці організаційної стратегії (у майбутньому передбачається трансформація корпоративної стратегії в стратегію управління людськими ресурсами).

Принципами побудови сучасної системи управління персоналом вважаються:

- ефективність відбору і розміщення працівників;
- справедливість оплати праці і мотивації;
- професійний ріст працівників відповідно до результатів праці, кваліфікації, здібностей, особистих інтересів, потреб підприємства, швидке й ефективне розв'язання особистих проблем [8, с. 9].

Другою складовою захищеності зайнятості є адресна допомога для підвищення кваліфікації працівників. Сферою вкладання інвестицій може бути людський капітал, тобто виявлення перспективних, талановитих працівників і шляхом фінансової підтримки надання їм можливостей для підвищення кваліфікації та конкурентоздатності на ринку праці.

Важливою складовою захищеності зайнятості є соціальний захист працівників підприємства. Найгостріша проблема соціального захисту працюючих виявляється в умовах кризи, коли під загрозою звільнення та в умовах неповної зайнятості опинилися представники найуразливіших сегментів ринку праці: жінки, молодь, працівники пенсійного віку. А отже, важливим питанням є розробка правових, соціальних та економічних заходів, спрямованих на підтримку зайнятості саме цієї частини працюючих.

Захищеність трудових функцій, перш за все, передбачає запровадження соціального аудиту на підприємствах, який, в свою чергу, включає контроль за:

- об'єктивним оцінюванням діяльності всіх, без винятку, працівників підприємства, незалежно від того, який сегмент ринку праці вони представляють;
- об'єктивним оцінюванням кваліфікації та професійних здібностей кожного працівника та обов'язків, що на нього покладені;

- чітким дотриманням законодавства у сфері праці, зокрема, наявністю у підрозділах підприємства інструкцій, що регламентують посадові обов'язки всіх без винятку працівників;

- чіткістю, доступністю і зрозумілістю вимог керівництва до підлеглих;

- гуманним ставленням керівництва до підлеглих;

- умовами праці на підприємстві [5, с. 383].

Захищеність трудових функцій також включає доведення службами зайнятості до працівників їхніх прав. Робота центрів зайнятості та дорадницьких служб повинна включати проведення семінарів, тренінгів, що мають на меті усунення дискримінації працівників на робочих місцях шляхом навчання персоналу основам трудового законодавства, знанням та вмінням відстоювати свої права.

Найважливішим фактором мотивації до праці в будь-якому підприємстві є гідна заробітна плата. А отже, з метою захищеності трудових функцій працюючих, на наш погляд, доречно застосувати при розрахунку оплати праці коефіцієнт трудової участі, що розраховувався в колишньому СРСР. Наприклад, поширеним явищем в сільськогосподарських підприємствах є виконання робітником у свою робочу зміну не лише прямих обов'язків у своєму підрозділі, а й допомога в інших підрозділах, яка часто не оплачується. Розрахунок коефіцієнта трудової участі за кожним працівником підприємства дасть змогу більш об'єктивно обраховувати заробітну плату.

Захищеність на ринку праці, перш за все, на нашу думку, передбачає чітке розмежування тарифних окладів працівників. Влаштуючись на підприємство, кваліфікований працівник повинен розраховувати на відповідний розмір заробітної плати (яка на практиці часто є не виправдано заниженою). Крім того, кваліфікованому працівникові завжди повинна надаватися перевага при прийомі на роботу.

Від кваліфікації працівника повинен, на нашу думку, залежати і розмір компенсації на випадок безробіття. Це дасть працівникам додатковий час, а отже, й додаткові шанси у пошуках гідної роботи.

Ще однією складовою заходів захищеності робітників на ринку праці є усунення дискримінації під час прийому на роботу. Будь-яка робота в аграрних підприємствах повинна бути доступною для працівника відповідної освіти та кваліфікації, незалежно від того, який сегмент ринку праці він представляє (жінки, молодь). Дане питання, перш за все, повинне бути чітко урегульоване законодавчо.

Висновки та перспективи подальших досліджень

1. Трансформація соціально-трудова відносин супроводжується проявами дискримінації представників окремих сегментів ринку праці як при прийомі на роботу, так і безпосередньо на робочих місцях.

2. Сегментація зайнятості безпосередньо на підприємствах пов'язана з потребами гнучкості виробництва, потребує вдосконалення використання трудових ресурсів. При цьому, різні форми гнучкості здійснюють різний вплив на ступінь захищеності працівників на підприємстві.

3. Поширеним явищем, притаманним новітньому ринку праці, є дискримінація, що проявляється як при прийомі на роботу потенційних працівників, так і відносно тих, хто вже певний час працює на підприємстві.

4. Відчутна дискримінація за регіональною ознакою, особливо у питаннях зайнятості та оплати праці.

5. Для подолання основних видів дискримінації на ринку праці за пропонувано впровадження комплексу заходів, що включають захищеність інтересів дійсних та потенційних працівників і регулюють соціально-трудові відносини як на загальнодержавному рівні, так і на рівні окремих підприємств.

Література

1. Про внесення змін до деяких Законів України щодо забезпечення працевлаштування молоді: Закон України // Урядовий кур'єр. – 2005. – 19 березня.

2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України // Голос України. – 2006. – 4 листопада.

3. Барсукова С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия / С.Ю. Барсукова // Социс. – 2003. – №7. – С. 15.

4. Вуйченко М.А. Значення гендерного та вікового критеріїв сегментації аграрного ринку праці в умовах кризи / М.А. Вуйченко // Збірник наукових праць Уманського державного аграрного університету. – Вип.71. Ч. 2: Економіка. – Умань, 2009. – С. 191–196.

5. Купалова Г.І. Аналіз кон'юнктури ринку праці на селі / Г.І. Купалова // Економіка АПК. – 2002. – №1. – С. 87–92.

6. Макарова М.Н. Механизм взаимосвязи профессионального образования и рынка труда / М.Н. Макарова // Экономика и управление. – 2006. – №3 (24). – С. 112–115.

7. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семікіна; передмова І.Ф. Кураса. – К.: Шторм, 2003. – 346 с.

8. Принципи однакового ставлення та заборона дискримінації за ознакою статі в галузі праці / Г. Федкович, Р. Поцюрко, І. Трохим, М. Чумало // Персонал. – 2007. – №4. – С. 58–59.

9. Сільське господарство України: статистичний збірник / за ред. Ю.М. Остапчука. – К.: Державний комітет статистики України, 2010. – 376 с.

10. Трохим І.Б. Гендерна та вікова дискримінація на ринку праці Львівщини в цифрах / І.Б. Трохим, О.В. Воробець. – Львів, 2005. – 324 с.

11. Якуба К.І. Життєвий і трудовий потенціал сільського населення України. Теорія, методологія, практика / К.І. Якуба. – К.: ННЦ ІАЕ, 2007. – 362 с.

12. Becker, Gary S. The economics of discrimination. Second edition. Chicago, University of Chicago Press, 1971. – 117 p.
