

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

ОСНОВНІ ПРОЯВИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ

Анотація. Розглянуто основні види дискримінації при прийнятті на роботу, причини дискримінації. Наведено позитивні сторони проблемних для роботодавців категорій персоналу при прийомі на вакантну посаду.

Аннотация. Рассмотрены основные виды дискриминации при приеме на работу, причины дискриминации. Приведены положительные стороны проблемных для работодателей категорий персонала при приеме на вакантную должность.

Annotation. The main types of discrimination in employment, the reasons for discrimination are considered. The positive aspects of the problem for employers staff categories applying for a vacant position are presented.

Ключові слова: дискримінація, гендерна дискримінація, дискримінація за віком.

Проблеми зайнятості населення стосуються кожної родини в Україні. Кожна людина хоч раз у житті повинна пройти всі етапи працевлаштування. Інколи особі відмовляють не через те, що вона є недостатньо кваліфікованим спеціалістом, а тому, що має не ту стать чи не той вік, або у неї відсутня прописка. Це впливає не тільки на почуття людини, а й на свідомість всього суспільства, в якому і формується заздалегідь не правильне ставлення до кандидатів.

Вивченням цієї теми займалися такі вчені, як: Виноградський М. Д., Беляєва С. В., Виноградська А. М., Шкапова О. М., Белінський П. І. та ін.

Проте сьогодні постає гостра необхідність в аналізі причин прояву дискримінації при прийнятті на роботу.

З огляду на це мета статті полягає в уточненні сутності та причин виникнення основних видів дискримінації при прийомі на роботу.

Відбір персоналу – це оцінювання кандидатів на робочі місця та залучення кращих кандидатів із резерву, створеного в ході набору [1]. Відбір персоналу направлений на виявлення таких характеристик працівника, які б дозволили йому виконувати певну роботу. Так, деяка праця потребує фізичної сили, деяка заборонена для виконання жінками, але дискримінація найчастіше зустрічається як прояв суб'єктивної думки роботодавця.

У США заборонено під час співбесіди вести розмову про стать (робити коментарі і записи, крім випадків, коли стать важлива для виконання роботи), расову приналежність (ставити запитання про колір шкіри, очей, волосся, будь-які запитання, які прямо чи опосередковано пов'язані з расовою приналежністю), каліцтво (яким чином кандидат одержав каліцтво і наскільки воно є тяжким), сімейний стан (чи кандидат одружений, розлучений, заручений, чи з ким-небудь постійно проживає, чи бачиться з колишньою дружиною або з чоловіком), наявність дітей (чи є у кандидата діти, скільки їм років, хто з ними сидить вдома, чи планує кандидат народити ще одну дитину), фізичні дані (який ріст, яка вага), рекомендації, а саме вимагати рекомендацій релігійних органів, судимість (чи був кандидат під арештом, чи був судимий, у в'язниці), військову повинність (чому був визнаний непридатним до військової служби, у яких військах служив), вік (скільки років, можна спробувати оцінити вік за зовнішнім виглядом, але про вік дізнаються після того, як кандидата прийнято на роботу), житлові умови (чи є у кандидата власний дім, чи наймає він квартиру) [2]. Деяких із наведених табу дотримуються і в українському суспільстві, а саме: щодо расової приналежності, каліцтва, фізичних даних, рекомендацій релігійних органів, але більшість роботодавців не дотримуються трудового права, в якому зазначено, що кожен має рівні можливості для реалізації своїх трудових прав.

Міжнародне бюро праці (МБТ, підрозділ Міжнародної організації праці) констатувало певні успіхи в подоланні нерівності при прийомі на роботу і в оплаті праці, але зі стурбованістю зазначає появу нових форм дискримінації в цій сфері. Ці висновки містяться в представленій доповіді Міжнародного бюро праці "Рівність в праві на працю – сучасні виклики". До невдач у боротьбі з дискримінацією МБТ відносить як збереження традиційних форм нерівності (за ознакою статі, расовою чи релігійною приналежністю), так і появу нових форм дискримінації (за віком, через сексуальну орієнтацію, ВІЛ-статус та обмежені можливості працівника) [3]. У таблиці наведено деякі види, причини дискримінації та переваги наймання таких категорій персоналу.

Таблиця

Види дискримінації при прийнятті найманих працівників на роботу (систематизовано автором)

Види дискримінації	Причини дискримінації	Переваги найму даних категорій працівників
--------------------	-----------------------	--

© Бутенко Ю. А., 2013

Гендерна дискримінація	пошук кандидата конкретної статі;	стабільність роботи;
------------------------	-----------------------------------	----------------------

	наявність малолітніх дітей; відсутність конкретних фізіологічних та психологічних характеристик	відповідальність
Вікова дискримінація: випускників вузів	відсутність досвіду роботи; відсутність представницького вигляду; побоювання і невпевненість роботодавця в тому, що молода жінка незабаром вирішить народити дітей	мобільність; готовність до ненормованого робочого дня і відряджень; легка і швидка здатність до навчання; бажання молодих фахівців реалізуватися
Дискримінація працівників передпенсійного віку	невпевненість роботодавця, що співро- бітник "впишеться" у колектив; невпевненість роботодавця в тому, що такий співробітник зможе пропрацювати в компанії довго; погана здатність до навчання; незнання роботодавця, на яку посаду брати нового співробітника	можуть навчати молодих спеціалістів; наставництво; більш готові до важкого завдання і можуть довести почату справу до кінця
Дискримінація працівників з вадами здоров'я	небажання роботодавця створювати спеціальні робочі місця; невпевненість роботодавця, що співробітник "впишеться" у колектив	пільги від держави; підтримка позитивного іміджу підприємства

Найчастіше при працевлаштуванні на українські підприємства зустрічається дискримінація за статевою ознакою (гендерна дискримінація). Саме цей вид дискримінації вирішила проаналізувати служба досліджень HeadHunter, опитавши з 1 по 8 березня 2011 року 600 представників компаній, зареєстрованих на сайті hh.ru [4]. Ось що з'ясувалось: причини, за якими HR-менеджери шукають кандидатів конкретного статі, різні. Найчастіше вся справа в тому, що від кандидата потрібні специфічні якості, властиві тільки чоловікам або виключно жінкам. Наприклад, до виключно чоловічих якостей рекрутери відносять фізичну силу, витривалість і, як не дивно, аналітичний склад розуму. А до чисто жіночих – посидючість, уважність, акуратність, старанність і, що важливо, безконфліктність. Також до "плюсів" у чоловіків потрапило вміння переконувати і "приємний чоловічий голос", а у жінок – гнучкість, хитрість і зовнішня привабливість. 88 % HR-менеджерів мали досвід підбору кандидата певної статі, половина з них такі замовлення отримують регулярно. За словами 61 % HR-менеджерів, існує різниця в поведінці на співбесіді між чоловіками і жінками. За спостереженнями рекрутерів, на одній і тій же позиції молоді люди розраховують отримувати більшу зарплату, ніж дівчата. Четверта частина опитаних впевнені, що при працевлаштуванні для чоловіків перспективи кар'єрного зростання важливіші, ніж для жінок [4]. З цих даних можна зробити висновок, що дискримінація за гендерним фактором спостерігається не тільки при прийомі на вакантну посаду, а ще й при оплаті праці.

Ще один фактор, який зупиняє роботодавця приймати жінок, – це наявність малолітніх дітей. Перешкодою для роботодавця є: постійне перебування у лікарняних відпустках з дітьми, неготовність до відряджень і ненормованого робочого дня. Але якщо розглянути з іншого боку цю ситуацію, то дана категорія робітників має позитивні сторони: стабільність роботи (у людей, які мають малолітніх дітей, не має часу на пошуки нового робочого місця), відповідальність (такі співробітники відповідальніше підходять до справи і виконують свою роботу часто якісніше, ніж інші, бо вони розуміють, що увага до їх роботи з боку керівництва вище).

З дискримінацією за віком стикаються найчастіше випускники ВНЗ. Найбільша проблема, яка постає перед випускниками, – відсутність досвіду роботи. Але можна спостерігати парадокс: як випускнику отримати необхідний досвід роботи без роботи? Влаштуватися на менш кваліфіковану роботу? Але чи буде цього достатньо для того, щоб влаштуватися за спеціальністю? А якщо роботодавець і приймає випускника, то з маленькою оплатою праці. Але для молодих спеціалістів є ще такі бар'єри, як: представницький вигляд (його, в основному, у молодих спеціалістів немає. Вони не вміють поводити себе на зустрічах, виглядати відповідно до ділових вимог і т. д.), для дівчат можна назвати побоювання і невпевненість роботодавця, оскільки молода жінка незабаром вирішить народити дітей. У результаті роботодавець витратить час і гроші на її навчання і розвиток, а натомість нічого не отримає.

Найбільша проблема вітчизняних роботодавців полягає в тому, що сьогодні він не хоче вкладати ресурси в навчання і розвиток нового покоління, а потім знову буде говорити, що достойних фахівців на ринку немає, а оплата тих, що є, занадто дорога.

Роботодавець не замислюється над тим, що молодий спеціаліст має ряд переваг, яких уже не має більш доросле покоління, а саме:

мобільність, готовність до ненормованого робочого дня і відряджень та їх необтяженість дітьми і родиною;

легка і швидка здатність до навчання. Таких співробітників не доведеться перенавчати, оскільки у них немає досвіду, отже, часові та грошові витрати на їхнє навчання і перенавчання будуть набагато нижчі, ніж у фахівців, які мають невеликий досвід роботи. Молоді співробітники мають тягу до нових знань, тому інформацію будуть сприймати легше і швидше;

бажання молодих фахівців реалізуватися. Грамотний роботодавець, який прагне до розвитку свого бізнесу, завжди побачить потенціал молодого співробітника і розкриє його. У той же час молодий співробітник буде вдячний за це роботодавцю і буде намагатися показати все, на що він здатний.

Також з дискримінацією за віком стикаються люди передпенсійного віку. Найчастіше в оголошеннях про набір нових співробітників зустрічається обмеження у віці до 45 років. Основні причини цього: невпевненість роботодавця, що співробітник "впишеться" у колектив, якщо середній вік робітників підприємства приблизно 30 років, невпевненість роботодавця в тому, що такий співробітник зможе пропрацювати в компанії довго, погана здатність до навчання людей похилого віку (вкрай важко приймають і навчаються новим технологіям у роботі), незнання роботодавця, на яку посаду брати нового співробітника (на нижчих посадах така людина буде виглядати "білою вороною" серед співробітників, що займають ту саму посаду, але в два рази молодші. Якщо начальник молодший за людину передпенсійного віку, то буде відчувати себе незручно перед таким підлеглим).

Люди передпенсійного віку можуть теж бути корисними на підприємстві. Вони можуть навчати молодих спеціалістів, бути наставниками, вони більш готові до важкого завдання і можуть довести почату справу до кінця.

Також дискримінації піддаються люди з фізичними вадами. Цьому виду дискримінації підлягають не тільки інваліди в Україні, а й у всьому світі. У глобальній доповіді Міжнародної організації праці (МОП) говориться, що "в світі налічується 650 мільйонів людей у працездатному віці, але які мають фізичні вади. Можливість отримання ними роботи, яку вони здатні виконувати, обернено пропорційна їх категорії інвалідності, і це також є формою дискримінації". В Європі для людей з деякими обмеженими можливостями у віці від 16 до 64 років шанси знайти роботу складають 66 %, для людей з обмеженими можливостями середнього ступеня шанси знайти роботу падають до 47 %, а при тяжкій формі інвалідності – до 25 %. Серед людей з обмеженими можливостями більше 60 % – це люди працездатного віку, проте рівень безробіття серед них на 80 – 100 % вище, ніж у середньому серед повністю працездатних працівників [5]. В Україні законодавчо закріплено, що кожне підприємство має, у тому числі підприємства громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлювати норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі 4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб – у кількості одного робочого місця [6]. Але, на жаль, роботодавцям легше і вигідніше заплатити штраф, ніж обладнати робоче місце і створити вакантну посаду для людей з фізичними вадами.

Для того щоб подолати цю проблему, в нашому суспільстві необхідно не тільки розробити державні механізми та інститути, які б займалися питаннями контролю та регулювання, а ще й донести до роботодавців, що найголовніше у працівника не вік чи стать, а рівень кваліфікації, бажання працювати та розвиватися і тільки тоді рівень життя в Україні покращиться.

Таким чином, науковим результатом даного дослідження є систематизація причин дискримінації при прийнятті найманого персоналу на роботу та переваг такого наймання для роботодавців. Перспективою подальших наукових досліджень у цьому напрямі є розробка рекомендацій щодо подолання дискримінації при прийомі на роботу.

Наук. керівн. Мішина С. В.

Література: 1. Белінський П. І. Менеджмент виробництва та операції : підручник / Белінський П. І. – К. : Центр учбової літератури, 2005. – 624 с. 2. Управління персоналом : навч. посібн. / Виноградський М. Д., Беляєва С. В., Виноградська А. М. та ін. – К. : Центр учбової літератури, 2006. – 504 с. 3. Сайт про зайнятість. – Режим доступу : http://www.jobsme.ru/content/document_r_.html. 4. Сайт про роботу. – Режим доступу : <http://hh.ua/article.xml?nocookies=whoa&articleId>. 5. Сайт про працевлаштування. – Режим доступу : http://www.pro-rabotu.ru/pub.php?row_id. 6. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України № 875-ХІІ від 21.03.1991 р. // ВВР. – 1991.