Тема 7 Дискриминация на рынке труда

7.1 Понятие и виды дискриминации

7.2 Теории рыночной дискриминации

7.1 Понятие и виды дискриминации

Дискриминация – это неравные возможности на рынке труда группы работников, выделенных по определенному признаку и имеющих одинаковую производительность с другими работниками (групповая дискриминация), или неравные возможности отдельных работников по сравнению с работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы (индивидуальная дискриминация). 2

Экономическая сущность дискриминации заключается в сегментации рынка труда по гендерному, этническому, возрастному, социальному и иным признакам. **Это может проявляться** в недопущении определенных групп населения к сегментам рынка, считающимся более престижными и отличающимся лучшими условиями труда. Выражается дискриминация в различных размерах оплаты труда, при приеме на работу, продвижении по службе, в период выполнения работы, повышении квалификации и так далее.

3

Есть несколько уровней дискриминаторов: государство, регион, город, работодатель. Наиболее ярко проявляется дискриминация на локальном рынке, поскольку это рынок с малыми возможностями трудоустройства, чем и пользуются работодатели.

Можно выделить следующие **виды трудовой** дискриминации:

1. Дискриминация в заработной плате одних работников или групп работников по сравнению с другими. При этом различия в оплате труда не связаны с производительностью, квалификацией и стажем, работники получают разную зарплату за выполнение одной и той же работы в одной и той же отрасли или даже организации.

5

2. *Дискриминация при найме на работу и увольнении с работы* проявляется, когда ту или иную группу населения при прочих равных условиях, последними берут на работу и первыми увольняют. Неравные возможности трудоустройства могут возникать в связи с возрастом работника, его расовой или этнической принадлежностью и т.п. Отражением такой ситуации будет более высокий уровень безработицы у таких групп населения.

6

3. Дискриминация при продвижении по службе тех, кто уже работает в организации. Таким работникам (или группам работников) труднее сделать карьеру, их неохотно продвигают по служебной лестнице, назначают на ответственные должности.

4. Дискриминация в доступе к определенным профессиям или должностям, когда какой-нибудь группе населения запрещают или ограничивают доступ к определенным видам деятельности, профессиям, должностям, несмотря на то, что они способны выполнять эти работы. Эта дискриминация проявляется в устойчивом разделении профессий и должностей между разными группами работников:

между местными и приезжими работниками, между представителями разных этнических групп, между мужчинами и женщинами.

Обратная сторона этого вида дискриминации - концентрация дискриминируемых групп на работах, для которых у них слишком высокая квалификация.

5. *Дискриминация в образовании и профессиональной подготовке* может выражаться в ограничение доступа к получению образования или профессиональной подготовки, или в предоставлении образовательных услуг более низкого качества. И хотя этот вид дискриминации в полной мере невозможно отнести к дискриминации на рынке труда, но как причины так и последствия этого вида дискриминации непосредственно связаны с функционированием рынка труда.

Выделяют также различные **виды дискриминации** в зависимости от **причин**, ее порождающих:

Основным источником трудовой дискриминации считается предубеждение со стороны нанимателей, собственно работников, а также потребителей (клиентов). Причины у подобных предубеждений могут быть разного характера и направленности: неприязнь к представителям определенной расы, национальности, предпочтение найма более дешевой иностранной рабочей силы или наоборот, предпочтение найма мужчин, и т.п.

Статистическая дискриминация - это восприятие работодателем человека с учетом существующих стереотипов, когда работодатель, судит о работнике на основе не его индивидуальных качеств, а средних обобщенных данных о возможной производительности группы, к которой этот работник принадлежит. Суждения эти верны в том смысле, что группа имеет те характеристики, которые ей приписывают, но эти суждения неверны по отношению ко многим работникам из этой группы.

7.2 Теории рыночной дискриминации.

Теории выдвигают три основных источника дискриминации на рынке труда, каждый из которых связан с определенной моделью, показывающей, как осуществляется дискриминация и каковы ее последствия.

Первый источник – это личное предубеждение работодателей, коллег или потребителей. Гарри Беккер предложил в качестве объяснения дискриминации определенные предубеждения или вкусы людей.

Здесь выделяют три уровня дискриминации:

1) ***Дискриминация со стороны работодателя*** – данная модель доказывает, что у дискриминирующих работодателей ниже занятость, что приводит к падению объемов производства и прибыли.

2) ***Дискриминация со стороны потребителя.*** Такая дискриминация приводит к возникновению профессиональной сегрегации рабочих мест (в тех профессиях, где контакт с потребителем высок). Фирмы, стремящиеся «угодить» потребителю, будут нанимать «предпочитаемую» группу работников, платить ей более высокую заработную плату и устанавливать более высокие цены, чем фирмы, которые нанимают работников из неблагоприятных групп и обслуживают недискриминирующих покупателей.

3) Дискриминация со стороны работников, т.е. дискриминация со стороны коллег. Такая дискриминация приводит к повышению заработной платы дискриминаторов с тем, чтобы удержать их на рабочем месте; подрывает моральный климат в коллективе (особенно среди давно работающих). Это все несет определенные издержки для работодателя.

Второй источник дискриминации – статистическое предубеждение, когда работодатели переносят на *отдельных индивидов* определенные осознаваемые ими характеристики *группы*. Т.е. здесь причиной выступает вид и качество информации, используемой при принятии решений о найме. Такая дискриминация является частью проблемы отбора, которая возникает, когда характеристики человека, которые мы непосредственно наблюдаем и которые связаны с производительностью, не являются совершенными предсказателями.

Третий источник дискриминации – стремление к обладанию и использованию монопольной силы. Эта теория утверждает, что те, кто осуществляет дискриминацию, получают прибыли. Здесь выделяется три варианта модели монопольной силы. Объединяет эти теории мнение, что раса или пол разделяет рабочую силу на группы, *не конкурирующие* между собой.

Переполнение. Наличие и степень профессиональной сегрегации является результатом специальной политики *переполнения*, применяемой для сокращения заработной платы в определенных профессиях. Переполнение приводит к тому, что предложение превышает спрос и в результате снижается заработная плата. Чем больше дискриминируемых групп занято в данной профессии, тем ниже заработная плата представителей данной профессии (даже с учетом человеческого капитала, которым обладают ее работники).

Двойственный рынок труда. Сторонники данной теории рассматривают рынок труда как разделенный на два неконкурирующих сектора: первичный и вторичный. Подвижность между этими двумя секторами ограничена. К работникам, принадлежащим ко вторичному сектору относятся как к непостоянным, нежелательны работникам и полагают, что у них мало надежды на получение работы в первичном секторе.

Действия по тайным соглашениям. Сторонники этой теории считают, что работодатели тайно договариваются и становятся монопсонистами по отношению к нанимаемому ими труду дискриминируемых групп. Эти группы вынуждены принимать предложенную им заработную плату как должное.