

ТИПОЛОГІЯ ТРУДОВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В ПРОЦЕСІ НАЙМУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

© 2017 КОТЛЯРЕВСЬКА К. Ю.

УДК 331.005.08(477)

Котляревська К. Ю. Типологія трудової дискримінації в процесі найму персоналу підприємства

Мета статті полягає в дослідженні соціальної нерівності, яка виникає при наймі персоналу на українських підприємствах. Розглянуто поняття трудової дискримінації, її види, стан соціальної нерівності на вітчизняному ринку праці. У результаті дослідження дістала подальшого розвитку типологія дискримінації у процесі найму персоналу, яка включає такі ознаки: ступінь відкритості, спосіб реалізації, масштаби поширення, періодичність прояву, фізіологічні, соціальні та суспільні особливості. Виявлено прояв цих видів дискримінації. Зазначено важливість внесення змін у діюче законодавство, які зможуть суттєво покращити становище з дискримінацією в країні на рівні підприємства.

Ключові слова: найм персоналу, дискримінація, типологія, підприємство, соціальна нерівність.

Табл.: 3. **Бібл.:** 8.

Котляревська Ксенія Юріївна – аспірантка кафедри управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: kotlyarevskaya.ksyu@gmail.com

УДК 331.005.08(477)

Котляревская К. Ю. Типология трудовой дискриминации в процессе найма персонала предприятия

Цель статьи заключается в исследовании социального неравенства, которое возникает при найме персонала на украинских предприятиях. Рассмотрено понятие трудовой дискриминации, её виды, состояние социального неравенства на отечественном рынке труда. В результате исследования получила дальнейшее развитие типология дискриминации в процессе найма персонала, которая включает следующие признаки: степень открытости, способ реализации, масштабы распространения, периодичность проявления, физиологические, социальные и общественные особенности. Выявлены проявления этих видов дискриминации. Указано на важность внесения изменений в действующее законодательство, которые смогут существенно улучшить положение с дискриминацией в стране на уровне предприятия.

Ключевые слова: найм персонала, дискриминация, типология, предприятие, социальное неравенство.

Табл.: 3. **Библ.:** 8.

Котляревская Ксенія Юрьевна – аспірантка кафедри управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: kotlyarevskaya.ksyu@gmail.com

UDC 331.005.08(477)

Kotliarevska K. Yu. The Typology of Labor Discrimination in the Recruitment Process of Enterprise

The article is aimed at researching the social inequalities that arise in the recruitment of staff in Ukrainian enterprises. The concept of labor discrimination, its types, and the state of social inequality in the domestic labor market have been considered. The study further developed the typology of discrimination in the recruitment process, which includes the following attributes: degree of openness, mode of implementation, prevalence, frequency, physiological, social and public characteristics. The manifestations of these types of discrimination have been identified. The importance to amend the existing legislation towards significant improving the situation of discrimination in the country at the enterprise level has been specified.

Keywords: recruitment, discrimination, typology, enterprise, social inequality.

Tbl.: 3. **Bibl.:** 8.

Kotliarevska Kseniia Yu. – Postgraduate Student, Department of Personnel Management and Labour Economics, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: kotlyarevskaya.ksyu@gmail.com

На даний момент проблема соціальної нерівності популярна для українського ринку праці, як ніколи. Забезпечення рівності та недопущення дискримінації належать до основоположних міжнародних стандартів. Виходження цієї ситуації за рамки допустимого бере свій початок з 2014 р., коли через ситуацію на сході України до ряду вразливих верств населення додався новий клас – «переселенці». Так само причиною цього може виступати стрімкий розвиток науково-технічного прогресу, який несе в собі безперервний інноваційний процес, а також комплексні нововведення, які захоплюють всі сфери економіки: виробництва, торгівлі та послуг. На даний проміжок часу трудові ресурси, які адміністративно перерозподілялися з однієї сфери праці в іншу, перетворилися на один з товарів, яким властива певна кон'юнктура попиту і пропозиції на ринку праці. Внаслідок чого на сьогоднішній день можна говорити про те, що кількість людей, які страждають від сформованої ситуації як на ринку праці, так і від ставлення роботодавців, постійно збільшується, і відбувається розширення сфери нерівності, яке поширюється на економічну ситуацію країни в цілому.

Конституція України та національне законодавство забороняють дискримінацію, гарантують свободу від всіх її форм. Попри це, сьогодні в Україні, на жаль, мають місце прояви дискримінації в трудових і тісно пов'язаних з ними відносинах. Наслідками дискримінаційних дій є порушення прав працівників, зниження рівня зайнятості та заробітної плати окремих категорій населення, що актуалізує дослідження відповідної проблематики.

Питання про соціальну нерівність на ринку праці та про дискримінацію при найманні на роботу розглядалося в роботах українських і зарубіжних вчених: А. М. Бородіної, А. А. Бугуцького, А. А. Грішної, А. В. Здоровцова, І. В. Лотоцького, З. Д. Промінчик, М. Й. Маліка, В. Л. Петрової, В. В. Прокопа, Л. П. Червінської, В. О. Юрчишина, К. І. Якуби та інших. Однак багато питань, пов'язаних з особливостями дискримінаційних процесів у процесі найму персоналу, залишаються невирішеними.

На проблему дискримінації на ринку праці, дослідження ринку праці у своїх працях звернули увагу Г. В. Назарова, А. А. Єрмоленко, Н. С. Маркова, О. В. Ачкасова, Г. І. Писаревська, І. А. Цюрко, Е. Р. Степанова, А. Ю. Мішин, С. В. Мішина.

З огляду на це метою даної статі є подальше вивчення наявності дискримінації саме в процесі найму персоналу підприємства.

Будь-яке суспільство має відмінну особливість до розподілу громадян за національним, соціальним, демографічним, віковим та іншими ознаками при взаємодії з ними. Судячи з цього аспекту виникає соціальна нерівність, яка набула такого визначення в наш час – це соціальні групи, які мають абсолютно різний за значенням соціальний статус у суспільстві, належать до різних по значущості соціальних кіл [1].

Адже соціальна нерівність включає всю гаму нерівностей: соціально-економічну, соціально-політичну та правову. Отже, маємо не тільки проблеми дискримінації майже всіх груп населення, а й тотальної бідності всього суспільного життя. Не варто плутати нерівність із відмінностями. Адже культурні відмінності (мовні, релігійні, расові) не зумовлюють дискримінацію в демократичному суспільстві [2].

До істотних аспектів виникнення соціальної нерівності на території України можна віднести: правову нерівність; майнову; нерівність, яка несе в собі характер обмеження доступу до освіти, медичного обслуговування, а також нерівність при отриманні бажаного робочого місця. Зворотна ситуація має назву «соціальна рівність», тобто коли у людей, що належать до різних соціальних класів і груп, однакове соціальне становище.

Пряма дискримінація має місце, якщо законодавство чи застосування правил, практики чи політика відкрито, безпосередньо виключає чи віддає перевагу окремим особам лише за тією причиною, що вони належать до певної групи (за віком, статтю, расою та ін.). Як приклад такої дискримінації можна назвати публікацію оголошень про вакансії, в яких вказуються вимоги до віку чи статті; встановлення як умови приймання на роботу для жінок вимоги відпрацювати протягом декількох років до вагітності.

Непряма дискримінація пов'язана з правилами, які насправді мають негативні наслідки для невідповідно великої кількості представників певної групи, незалежно від того, відповідають вони вимогам даної роботи чи ні.

Приклади непрямой дискримінації: організація навчальних курсів у неробочі дні, наприклад у вихідні, може призвести до того, що зацікавлені в таких курсах особи, які не мають в силу сімейних обов'язків можливості їх відвідувати, будуть позбавлені такого права на професійну підготовку, підвищення кваліфікації, що негативно вплине на їх кар'єру; встановлення більш низької заробітної плати надомникам, ніж працівникам, які зайняті в офісах, може негативно позначитися на жінках, представницях національних меншин, інвалідах, тому що, як правило, на дому зайняті жінки, інваліди, мігранти; вимоги знання певної мови, коли в цьому нема потреби.

Принцип рівності прав і можливостей та заборона дискримінації у сфері праці закріплені в Конституції України (ч. 1 ст. 21, ст. 24), Кодексі законів про працю України (ст. ст. 21, 22). Проект Трудового кодексу України у ст. 4 передбачає заборону будь-якої дискримінації у сфері праці [3].

Найпоширенішим видом дискримінації у сучасній Україні виступає трудова дискримінація. Трактують терміна дискримінації з позиції різних вчених представлено в табл. 1.

Цей вид дискримінації – спадкування певних прав і привілеїв – є наступною причиною нерівного розподілу благ і можливостей. Часом саме тому люди з великими здібностями і досить високим рівнем освіти стикаються з цією проблемою та не мають можливості отримати роботу за фахом і зайняти певну посаду з гідним рівнем заробітної плати.

Далі більш детально розглянемо види дискримінації на українському ринку праці за останні роки. Щодо типової структури дискримінації, то її можна класифіку-

Таблиця 1

Тракткування трудової дискримінації вченими

| Вчений/Джерело | Тракткування терміна |
|-------------------------|---|
| Шемшученко Ю. С. [4] | Дискримінація – означає умисне обмеження або позбавлення прав певних юридичних та фізичних осіб |
| Антон О. А. [5] | Пряма дискримінація виникає в результаті прямого застосування законів, правил чи практики, які виражаються в явно відмінному ставленні за однією конкретною ознакою. Приклади такої дискримінації: обмеження рівності можливостей за ознаками віку, статті, національної приналежності |
| Економічний словник [6] | Дискримінація на ринку праці – це ситуація, при якій підприємець не бажає брати на роботу представників якої-небудь групи (національної, расової, релігійної) |
| Вашанова О. В. [7] | Дискримінація це безпосередньо передбачена діючим правопорядком держав. Фактична ж дискримінація не передбачена в законодавстві. Легальну дискримінацію можна позначити як порушення рівності можливостей, оскільки вона первісно ставить працівників у нерівне становище; а фактичну – як порушення рівності звернення, наслідком якого є порушення рівності можливостей |
| Авторське визначення | Трудова дискримінація – це необґрунтована відмова при наймі персоналу або переміщенні/звільненні з роботи та упереджене ставлення до працівника, тільки з причини належності до певної соціальної групи (статі, віку, раси, релігії, вади здоров'я або соціальної орієнтації, тощо), але який володіє необхідними професійними знаннями та навичками |

вати за рядом ознак (табл. 2). Дискримінація на ринку праці може бути відкрита та закрита, пряма і прихована, фізіологічна, економічна, соціальна та суспільна тощо.

Після початку воєнних дій на Донеччині та Луганщині люди масово почали виїжджати за межі своїх рідних регіонів, та куди б вони не приїжджали за допомогою, їх називали біженцями. Своєю чергою, згідно із Законом України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту», біженець – це особа, яка не є громадянином України та внаслідок обґрунтованих побоювань стати жертвою переслідувань за ознаками раси, віросповідання, національності, громадянства (підданства), належності до певної соціальної групи або політичних переконань перебуває за межами країни своєї громадянської належності та не може користуватися захистом цієї країни або не бажає користуватися цим захистом внаслідок таких побоювань, або, не маючи громадянства (підданства) і перебуваючи за межами країни свого попереднього постійного проживання, не може чи не бажає повернутися до неї внаслідок зазначених побоювань.

Тобто, виходячи з цього терміна, люди, які переїжджають із Донбасу, не є біженцями, їм притаманний

інший термін – переселенці, бо, судячи із Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах і має право на постійне проживання в Україні, яку змусила залишити або покинути своє місце проживання в результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру.

В останній час кількість переселенців збільшується, що ускладнює ситуацію на міжрегіональному ринку праці. Тим паче в такий складний для економіки країни момент.

Протягом декількох років на українському ринку праці простежується критична ситуація, яка має тенденцію до погіршення. Своєю чергою, ринок праці становить систему суспільних відносин, пов'язаних з купівлею і продажем трудових послуг працівників (послуг праці).

У класичному розумінні ринок праці – це сфера формування попиту і пропозиції на робочу силу. Можна

Таблиця 2

Типологія дискримінації у процесі найму персоналу

| Ознаки/причини | Тип | Прояв |
|--------------------------|-------------------------|---|
| Фізіологічні особливості | Гендерний (статевий) | Нерівність за статевою ознакою |
| | Віковий | Нерівність за віковою ознакою |
| | Обмежена працездатність | Нерівність за обмеженими можливостями |
| Соціальні особливості | Майновий | Нерівність за майновим станом |
| | Соціальний | Нерівність за соціальним станом |
| Суспільні особливості | Расова | Нерівність за ознакою расової приналежності |
| | Релігійна | Нерівність за ознакою віросповідання |
| | Політична | Нерівність за ознакою політичної прихильності |
| | Етнічна | Нерівність за етнічним походженням |
| Відкритість | Мовна | Нерівність за мовною ознакою |
| | Відкрита | При прийнятті на роботу (якщо це не зумовлено певними кваліфікаційними чи професійними характеристиками) ставляться вимоги щодо віку, досвіду роботи, статі |
| Закрита | Закрита | Кандидату, який за своїми характеристиками відповідає посаді, неаргументовано відмовляють у прийнятті на роботу |
| | Пряма | Відмова кандидату у прийнятті на роботу без обґрунтованих пояснень |
| Реалізація | Прихована | Вимоги до кандидата не відповідають професійним якостям |
| | Одинична | Проявляється в окремих випадках |
| Масштаби поширення | Масова | Проявляється систематично до окремих категорій громадян на ринку праці |
| | Разова | Нерівність у трудових правах, що проявляється як виняток |
| Періодичність прояву | Систематична | Постійна нерівність у правах окремих груп населення на ринку праці |

говорити про те, що ринок праці – це, перш за все, ринок одного з факторів виробництва, де домогосподарства в ролі найманих працівників пропонують свою працю (трудова послуга), а роботодавці (власники) – виробники товарів та послуг – потребують її.

Елементами ринку праці є: попит, пропонування, трудові послуги (послуги праці), ціна, конкуренція, резервування праці, трудова мобільність.

Своєю чергою, праця (або послуги праці) – один з основних факторів виробництва, власниками якого є домогосподарства.

На ринку праці встановлюється ціна праці – а саме: ставка заробітної плати та обсяг використання праці.

Людина здатна працювати завдяки своїм фізичним і розумовим здібностям; які, своєю чергою, поєднуючись зі знаннями, вміннями та навичками, складають основу трудового потенціалу особистості. Трудовий потенціал (або робоча сила) людини може бути використаний у виробництві благ.

Унікальність праці як виробничого фактора полягає в тому, що послуги праці неможливо відокремити від працівника. Але через те, що об'єктом купівлі-продажу є лише послуги праці працівника, а не він сам, поряд із ціною праці не менше важать умови праці, які визначаються трудовим і колективним договорами, угодами, укладеними на інших рівнях, і чинним законодавством.

Обсяг використання праці вимірюється в годинах роботи протягом певного періоду (отже, праця – це потокова величина). Запаси праці в економіці визначаються такими категоріями: працездатне населення; економічно активне населення; трудові ресурси тощо.

На ринку праці виникають відносини між потенційними робітниками та роботодавцями. Роботодавець – це юридична або фізична особа, яка, виходячи із попиту на свою продукцію (послуги), утворює попит на працю та надає можливість найманим працівникам працювати й отримувати заробітну плату [5].

Слід зазначити, що обмеженість доступу до отримання професії залежить також від статево-вікових характеристик населення. Дотепер є досить широкий перелік професій, пов'язаних з виконанням функціональних обов'язків у несприятливих, шкідливих умовах, що унеможливає зайнятість за ними жінок, а тим більше вагітних, молоді, людей похилого віку, осіб з обмеженими можливостями. Це значно звужує можливості отримання представниками цих груп населення професій у високоприбуткових видах економічної діяльності, що дають змогу отримувати доходи достатньо високого рівня. Але це не дає права роботодавцям взагалі відмовляти в роботі людям, які входять до групи соціально незахищених громадян.

Основні проблеми, що зустрічаються при працевлаштуванні інвалідів, та шляхи їх вирішення такі:

- ✦ визначення потенційних можливостей інваліда;
- ✦ професійна підготовка та перепідготовка інвалідів;

- ✦ формування ринку праці інвалідів і їх працевлаштування;
- ✦ порівняно низький рівень освіти інвалідів та їх професійної підготовки;
- ✦ недостатній рівень підтримки тих, хто вперше виходить на ринок праці (випускники навчальних закладів);
- ✦ недостатня кількість робочих місць, на яких може бути залучена праця інвалідів.

Додаткові гарантії соціального захисту при працевлаштуванні. Одним із пріоритетних напрямів роботи державної служби зайнятості є надання якісних соціальних послуг особам, які самостійно не в змозі на рівних конкурувати на ринку праці та потребують соціального захисту [2].

Фактори, що впливають на збільшення безробіття серед переселенців. Найпопулярніша причина – це конкуренція, тому що на даний момент роботодавці в основному приймають на роботу людину, яка не тільки має вищу освіту за фахом, але і відповідний досвід роботи.

Пошук роботи для переселенця. Безробітними з-поміж переселенців у переважній більшості є жінки. Якщо серед зареєстрованих безробітних усіх категорій питома вага жінок становила 56,4%, то серед безробітних з числа ВПО – 71,7%, і при цьому коливалася від 64% у Закарпатській області до 79,6% в Івано-Франківській області.

На сьогодні в Україні, у зв'язку із ситуацією на сході, з'являється все більше переселенців. Багатьом з них не одразу вдається знайти роботу, навіть якщо людина має вищу освіту, її не поспішають брати на роботу через статус «переселенець». У табл. 3 показано категорії безробітних переселенців за рівнем освіти.

Таблиця 3

Безробітні за рівнем освіти серед переселенців

| Найменування безробітних за рівнем освіти | % |
|---|----|
| 1. Особи з вищою освітою | 70 |
| 2. Особи з професійно-технічною освітою | 19 |
| 3. Особи з початковою та середньою освітою | 11 |
| <i>При цьому серед всіх безробітних</i> | |
| 1.1. Частка осіб з вищою освітою | 45 |
| 1.2. Частка осіб з професійно-технічною освітою | 35 |
| 1.3. Частка осіб із середньою освітою | 20 |

Виходячи з табл. 1, можна побачити, що більша частина переселенців мають вищу освіту, проте більшість цих осіб на даний момент є безробітними.

У ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» вказано: «У разі якщо на підприємстві (об'єднанні), в установі, організації працює 20 осіб, які належать до категорій громадян, зазначених у цій статті, квота для цих підприємств не встановлюється.

У разі відмови у прийманні на роботу громадян з-поміж категорій, зазначених у цій статті (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку), у межах установленної броні з підприємств, установ та організацій державна

служба зайнятості стягує штраф за кожну таку відмову в розмірі чотирьох мінімальних заробітних плат» [8].

Доцільним є внести до ст. 43 Конституції України [3] різновид соціально незахищених громадян, та треба додати декілька основних моментів, а саме, про те, що люди з обмеженими можливостями, які мають при собі все документи, можуть отримати роботу легшого рівня та мати можливість проходити співбесіди щодо здобуття відповідної його знанням, навичкам, вмінням професії тільки за наявності психолога та без черги.

ВИСНОВКИ

Досить поширеною при наймі персоналу є дискримінація за фізіологічними, соціальними та суспільними особливостями. Проявами є суттєво нижчий рівень зайнятості, відсутній широкий вибір професій, обмеження можливостей для кандидатів. З метою подолання дискримінаційних проявів на національному ринку праці в Україні ратифіковано та прийнято низку нормативних актів з відповідних питань; здійснюється квотування робочих місць; регламентовано надання першого робочого місця; заборонено в оголошеннях про заміщення вакансії вказувати бажаний вік і стать претендентів. Попри наявність широкого спектру цільових інструментів, усе ж на ринку праці України дискримінаційні прояви мають місце. Це актуалізує необхідність поширення європейського досвіду при найманні персоналу, посилення державного контролю за дотриманням правових норм і гарантій у сфері праці тощо. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Соціальна робота у сфері зайнятості населення: навч. посіб./Харабет В. В., Андрющенко А. І., Ніколаєвський В. М. та ін. Маріуполь: Новий світ, 2012. 568 с.
2. Шкаратан О. И. Социология неравенства. Теория и реальность: монография. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2012. 528 с.
3. Конституція України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/254к/96-вр>

4. Шемшученко Ю. С. Юридична енциклопедія: в 6 т./за ред. Ю. С. Шемшученко. Київ: Українська енциклопедія, 1998. Т. 2: Д – Й. 744 с.

5. Антон О. А. Заборона дискримінації у сфері праці як юридична гарантія: міжнародно-правові нормативи та вітчизняне трудове законодавство. *Університетські наукові записки*. 2006. № 1 (17). С. 173–180.

6. Електронний словник. URL: <http://slovariki.org/ekonomiceskij-slovar/9563>

7. Вашанова О. В. Принцип недискримінації особи в міжнародному праві: дис. ... канд. юрид. наук: 2010. М., 2004. 232 с.

8. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI (станом на 01.01.2016 р.). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

Науковий керівник – Назарова Г. В., доктор економічних наук, професор, завідувачка кафедри управління персоналом та економіки праці Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця

REFERENCES

Anton, O. A. "Zaborona dyskryminatsii u sferi pratsi yak yurydychna harantiia: mizhnarodno-pravovi normatyvy ta vitchyzniane trudove zakonodavstvo" [The prohibition of discrimination in employment as a legal warranty: international legal standards and domestic labor laws]. *Universytetski naukovy zapysky*, no. 1 (17) (2006): 173-180.

"Elektronnyi slovnyk" [Electronic dictionary]. <http://slovariki.org/ekonomiceskij-slovar/9563>

Kharabet, V. V. et al. *Sotsialna robota u sferi zainiatosti naselelnia* [Social work in the field of employment]. Mariupol: Novyi svit, 2012.

[Legal Act of Ukraine]. <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/254к/96-вр>

[Legal Act of Ukraine] (2012). <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

Shkaratan, O. I. *Sotsiologiya neravenstva. Teoriya i realnost* [Sociology of inequality. Theory and reality]. Moscow: ID NIU VShE, 2012.

Shemshuchenko, Yu. S. *Yurydychna entsyklopediia* [Legal encyclopedia]. Vol. 2. Kyiv: Ukrainska entsyklopediia, 1998.

Vashanova, O. V. "Printsyp nediskriminatsii lichnosti v mezh-dunarodnom prave" [The principle of non-discrimination of the individual in international law]. *Dis. ... kand. yurid. nauk: 12.00.10*, 2004.