

УДК 331.2

## ФЕНОМЕН ДИСКРИМИНАЦИИ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА РЫНОЧНУЮ ОЦЕНКУ ТРУДА\*

В.В. ВАРЗИН, А.В. ВАРЗИН

ФГБОУВПО «Шуйский государственный педагогический университет», г. Шуя Ивановской области, Россия  
E-mail: alex.varzin@yandex.ru

### Авторское резюме

**Состояние вопроса:** Дискриминация серьезно препятствует эффективному распределению ресурсов и объективной рыночной оценке труда. Однако противодействие дискриминации исключительно административными мерами опасно созданием новых привилегий как преимущественных прав.

**Материалы и методы:** Дискриминация представлена как базовый фактор, воздействующий на рыночную оценку труда.

**Результаты:** Проведено исследование дискриминации в социально-трудовой сфере и проанализировано влияние данного социально-экономического феномена на процесс формирования заработной платы в условиях рыночной экономики. Рассматриваются основные виды дискриминации, определяются основные причины и последствия данного социально-экономического явления, а также обосновываются необходимые меры по устранению негативного проявления данного феномена в современной экономике России.

**Выводы:** Значительного снижения масштабов трудовой дискриминации в современной России можно добиться только в условиях общего подъема экономики страны и серьезных изменений в общественном сознании.

**Ключевые слова:** труд, заработная плата, дискриминация, социально-трудовая сфера.

## PHENOMENON OF DISCRIMINATION IN THE SOCIO-LABOR SPHERE AND ITS IMPACT ON THE MARKET ASSESSMENT OF LABOR

V.V. VARZIN, A.V. VARZIN

Shuya State Pedagogical University, Shuya, Ivanovo region, Russia  
E-mail: alex.varzin@yandex.ru

### Abstract

**Background:** Discrimination seriously impedes the efficient allocation of resources and fair market valuation of labor. However, opposition to discrimination solely by administrative measures is dangerous as it may create new privileges as pre-emptive rights.

**Materials and methods:** Discrimination is presented as a basic factor that influences the market valuation of labor.

**Results:** Discrimination in the socio-labor sphere has been studied, and the effect of discrimination on the process of wage formation in a market economy has been analyzed. The basic types of discrimination, identifying its major causes and consequences have been identified and the necessary measures to eliminate the negative manifestations of this phenomenon in the modern Russian economy have been justified.

**Conclusions:** The significant reduction in the extent of discrimination in today's Russia can be achieved only in case of general rise in the economy and major changes in the public consciousness.

**Key words:** labor, wage, discrimination, socio-labor sphere.

Современная расширительная концепция формирования заработной платы в рыночных условиях хозяйствования предполагает учет совокупности ключевых факторов, влияющих на рыночную оценку труда. Одним из таких факторов является дискриминация в социально-трудовой сфере. Ниже предлагается анализ сущности, основных причин и последствий данного социально-экономического явления.

Необходимо отметить, что проблеме дискриминации в социально-трудовой сфере в настоящее время уделяется пристальное внимание со стороны как западных, так и отечественных ученых [1, 2, 3, 4, 5].

К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю дают следующее определение дискриминации: «Экономиче-

ская дискриминация возникает в том случае, когда к женщинам или работникам, принадлежащим к национальным меньшинствам, которые имеют такие же способности, образование, квалификацию и опыт, как белые мужчины, относятся как к людям низшего сорта при найме на работу, предоставлении определенных рабочих мест, повышении в должности, увеличении заработной платы. Дискриминация также имеет место, когда женщины и представители национальных меньшинств не получают доступа к образованию и профессиональному обучению» [3, с. 367]. Сходным образом трактует дискриминацию Н.Г. Мэнкью: «Дискриминация имеет место в тех случаях, когда рынок предлагает индивидам, отличающимся только расовой или этни-

ческой принадлежностью, полом, возрастом, другими личными характеристиками, различные возможности. Дискриминация отражает предубежденность некоторых людей против определенных общественных групп» [4, с. 373].

Таким образом, авторы сходятся в одном – в современном обществе существуют определенные стереотипы экономического поведения работодателя, причины которых кроются в самом общественном сознании. Как правило, ученые выделяют следующие виды дискриминации:

- 1) дискриминация в оплате труда;
- 2) дискриминация при найме на работу;
- 3) дискриминация в повышении квалификации;
- 4) дискриминация в процессе ротации кадров;
- 5) профессиональная сегрегация [3, с. 369; 4, с. 277].

Рассмотрим эти виды более подробно.

Дискриминация в оплате труда заключается в том, что работникам, имеющим сходные профессионально-квалификационные характеристики, но различающимся по какому-либо признаку (пол, возраст, цвет кожи, вероисповедание и т.п.), за одинаковую работу выплачивается разная заработная плата. Поскольку подобная дифференциация в оплате труда является реальным нарушением прав человека и, безусловно, противоречит базовым принципам современного международного права, открытое проявление работодателем дискриминационных предпочтений может быть чревато для него серьезными проблемами с законом. В целом учеными признается, что этот вид дискриминации «постепенно утрачивает свое значение» [3, с. 367]. Тем не менее общемировая практика показывает, например, что средняя заработная плата мужчин по-прежнему заметно выше средней заработной платы женщин. А проблема дискриминации в целом оказывается даже не столько проблемой психологии работодателя, сколько проблемой общественного сознания и отражающего это общественное сознание законодательства.

В современной России дискриминация в оплате труда тесно связана с дискриминацией при найме на работу и серьезными ограничениями мобильности рабочей силы. В идеальной модели «свободного рынка» между соискателями рабочего места должна идти свободная конкурентная борьба и потому отсутствуют внеэкономические барьеры для переезда работника в другой регион и последующего трудоустройства. На практике же существует, например, барьер прописки (постоянной регистрации), который в Москве становится серьезнейшей преградой для устройства на работу иногородних, не говоря уже о жителях ближнего и дальнего зарубежья. Требование прописки как условие трудоустройства благополучно совмещается с предложением меньшей заработной платы для

иногородних. Работники-немосквичи оказываются в гораздо большей степени, нежели коренные жители столицы, ограничены в выборе вакансий и потому вынужденно соглашаются на меньшую оплату труда в надежде закрепиться в Москве: в регионах плата за аналогичную работу, требующую той же квалификации, и вовсе на порядок ниже. Постоянная регистрация становится реальным основанием дискриминации, и этим успешно пользуются недобросовестные наниматели.

К сказанному добавим, что с позиций рынка фактом дискриминации следует признать вообще любые законодательные ограничения глобальной трудовой миграции. При этом интересы государства нередко расходятся с требованием свободной конкуренции. Понятие «незаконной миграции» – яркий тому пример. Государство создает барьеры для трудоустройства иностранцев, ограничивая возможности работодателя при выборе устраиваемого его по квалификации и заработной плате работника. Работа без соответствующего документального оформления оборачивается для «гастарбайтера» не только на порядок меньшей заработной платой, но и абсолютным бесправием, вытекающим из положения человека вне закона.

Основанием дискриминации при найме на работу может служить возраст: в современной России работодатели нередко устанавливают «возрастную цензу», отказывая в трудоустройстве «слишком молодым» (как правило, тем, кому нет 25 лет) и «чересчур возрастным» (предпенсионного и пенсионного возраста) претендентам на рабочее место.

Нередко наряду с «возрастным цензом» работодатель оговаривает пол соискателя, который может восполнить существующую вакансию: например, «мужчина от 25 до 45–50 лет». В этом также просматриваются черты дискриминации.

Наконец, еще одно серьезное препятствие при трудоустройстве – наличие судимости. Человек, вышедший из мест лишения свободы, получает клеймо «неблагонадежного» и устраивается на работу с большим трудом. В условиях безработицы это означает серьезные трудности с «социализацией» и опасность рецидива.

Дискриминация в повышении квалификации проявляется в том случае, если повышение образовательного и профессионально-квалификационного уровня для представителей определенных социальных групп осложнено серьезными административными ограничениями, носящими массовый субъективный характер. Примером может служить ситуация, когда при зачислении в аспирантуру негласно (но нередко вполне «осязаемо» на практике) отдают предпочтение мужчинам (юношам). Более низкая квалификация влечет за собой и более низкую заработную плату.

Дискриминация в процессе ротации кадров выражается в возможности произвольного ограничения представителей определенных социальных групп в доступе к более престижным и высокооплачиваемым рабочим местам.

Профессиональная сегрегация проявляется, например, в разделении профессий на «мужские» и «женские», «профессии для белых» и «профессии для черных».

Необходимо особо отметить, что определение реальных масштабов дискриминации весьма проблематично. Казалось бы, уровень дискриминации проще всего определить по сугубо количественным критериям, сопоставляя образовательно-квалификационный уровень и уровень оплаты различных категорий населения в масштабах страны и различных категорий работников в масштабах предприятия. Однако количественные данные не могут быть единственным показателем масштабов дискриминации, поскольку выявляемые с их помощью различия могут определяться и недискриминационными причинами. Например, есть мнение, что существование значительной разницы в заработной плате мужчин и женщин определяется объективной разницей в опыте работы [4, с. 416]. Большинству женщин приходится делать перерыв в профессиональной деятельности в связи с рождением детей, поэтому практический опыт средней работающей женщины меньше практического опыта среднего работающего мужчины. Перерыв объективно сказывается на разнице в квалификации со сверстниками-мужчинами. Отсюда и одна из причин того, что руководителей-мужчин больше, чем руководителей-женщин. К тому же очень часто трудно сопоставить условия работы и уровень квалификации мужчин и женщин, работающих в разных профессиональных сферах. Например, если заработная плата секретаря оказывается меньше заработной платы водителя-«дальнобойщика», то это совсем не обязательно проявление дискриминации. Возможно, разница в оплате труда определяется разницей в условиях работы: более низкой зарплате соответствуют более комфортные условия труда.

С другой стороны, не будем забывать и о существующих гендерных стереотипах в общественном сознании. Женщина в первую очередь заботится о воспитании детей и ведении домашнего хозяйства, мужчина же видится обществом как «кормилец», «добытчик», обеспечивающий семью всем необходимым. Отсюда принципиально разный подход к выбору работы, места и условий труда. Женщины нередко предпочитают гибкий график и близость места работы к дому более высокой заработной плате (с тем, чтобы иметь возможность больше времени проводить с детьми). Для молодого «отца семейства» более высокая заработная плата может оказаться важнее и ненормированного рабочего дня, и тяжелых условий работы, и

удаленности места работы от дома. А отсюда разница в средней заработной плате – разница, продиктованная объективными причинами (условия труда, квалификация и т.д.) и одновременно причинами субъективного свойства: женщина воспринимается окружающими и ею самой как «второй работник» в семье. А это уже возможная предпосылка для дискриминации.

Сказанное убеждает нас в том, что, хотя дискриминация серьезно препятствует эффективному распределению ресурсов и объективной рыночной оценке труда, вступая тем самым в противоречие со стремлением предпринимателя к максимизации прибыли как своеобразному «противоядию» дискриминации, явление это оказывается необычайно укорененным в экономической практике. Преодоление его без активной государственной политики в области занятости населения оказывается делом невероятно сложным, если не безнадежным.

Однако и борьба с дискриминацией сугубо административными мерами отнюдь не гарантирует успеха: противодействие дискриминации как ущемлению чьих-либо прав опасно созданием новых привилегий как преимущественных прав, а значит, в известной степени новой дискриминацией. Воинствующий феминизм может создать ситуацию дискриминации мужчин. Административное же выравнивание образовательного уровня национальных меньшинств и титульной нации через квотирование мест в вузах для представителей первых обрачивается усложнением поступления в высшие учебные заведения для остальных.

Думается, что значительного снижения масштабов трудовой дискриминации в современной России можно добиться только в условиях общего подъема экономики страны. Активное возрождение предприятий, создание новых рабочих мест, снижение уровня безработицы обеспечивают большую свободу выбора для работника и ставят в затруднительное положение проводящего дискриминационную политику работодателя. Последнему в условиях развитой конкурентной среды приходится в прямом смысле расплачиваться за свои предрассудки: для победы в конкурентной борьбе требуется эффективный подбор персонала, а дискриминационные предпочтения сужают возможное поле выбора.

Государство не должно самоустраняться от решения проблемы дискриминации, при этом основной акцент в государственной политике должен быть сделан на мерах по преодолению подрывов рыночности и усилению конкурентной среды там, где рыночный механизм саморегулирования не работает в силу тех или иных причин.

Итак, дискриминация в социально-трудовой сфере в рамках нашего теоретического построения представляется как базовый фактор, воздействующий на заработную плату

владельца рабочей силы. Суть дискриминации заключается в неравном отношении работодателей к примерно равным по профессионально-квалификационным характеристикам работникам, представляющим различные социальные группы (по полу, возрасту, цвету кожи и т.п.).

Затрагивая проблему дискриминации в социально-трудовой сфере малых городов, важно отметить, что в данных специфических условиях последствия этого социально-экономического феномена являются наиболее серьезными и социально опасными. Существенное ослабление на локальном рынке труда конкурентных сил со стороны спроса, являющихся естественным противоядием дискриминации, приводит к ситуации борьбы за выживание дискриминируемых групп работников и их семей. Положение усугубляется наличием в малых городах значительных барьеров мобильности рабочей силы.

Мы считаем, что основная причина существования феномена дискриминации заключается в природе общественного сознания. Поэтому для снижения проявления дискриминации в социально-трудовой сфере, на наш взгляд, необходимо в первую очередь воздей-

ствовать на само общественное сознание. Однако и законодательное ограничение проявлений дискриминации является важным инструментом воздействия на процесс рыночной оценки труда.

#### Список литературы

1. Колосницына М.Г. Экономика труда. – М., 1998.
2. Мазин А.Л. Экономика труда. – Нижний Новгород, 2001.
3. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономика: принципы, проблемы и политика. В 2 т. Т. 2. – М., 2000.
4. Мэнкью Н.Г. Принципы экономикс. – СПб., 1999.
5. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. – М., 1993.

#### References

1. Kolosnitsyna, M.G. Ekonomika truda [Labor Economics], Moscow, 1998.
2. Mazin, A.L. Ekonomika truda [Labor Economics], Nizhniy Novgorod, 2001.
3. McConnell, K.R., Brue, S.L. Economics: Principles, Problems and Policies [Economics: Principles, Problems and Policies], in 2 vols, vol. 2, Moscow, 2000.
4. Mankiw, N.G. Ekonomika: printsipy, problemy i politika [Principles of economics], Sankt-Petersburg, 1999.
5. Fischer, S., Dornbusch, R., Shmalenzi, R. Ekonomika [Economics], Moscow, 1993.

\* Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ, проект № 11-32-00385а2.

*Варзин Василий Владимирович,*  
ФГБОУВПО «Шуйский государственный педагогический университет»,  
доцент кафедры экономики и менеджмента,  
e-mail: varzin.vasily@yandex.ru

*Варзин Алексей Владимирович,*  
ФГБОУВПО «Шуйский государственный педагогический университет»,  
доцент кафедры экономики и менеджмента,  
e-mail: alex.varzin@yandex.ru