

2. Гребер, Дэвид. Бредовая работа. Трактат о распространении бессмысленного труда / Дэвид Гребер. – М. : Ад Маргинем Пресс, 2020. – 440 с.
3. Шалларь, В. Памяти Дэвида Гребера. Рыночная ценность vs человеческие ценности / В. Шалларь // Предание. ру. – 2020. – Режим доступа: <https://blog.predanie.ru/article/pamyati-devida-grebera-rynochnaya-tsennost-vs-chelovecheskie-tsennosti/>. – Дата доступа: 16.04.2021.

ФОРМЫ ДИСКРИМИНАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

И. И. Харько

Учреждение образования «Гомельский государственный технический
университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель Р. И. Громыко, канд. экон. наук, доцент

Дискриминация – это широко распространенное явление на рынке труда. Формы и методы дискриминации различны и зависят как от особенностей формирования рынка труда, так и характера социальных отношений. Каждая национальная модель рынка труда имеет свои специфические характеристики, поэтому задачи, стоящие перед страной по преодолению дискриминации, различны. Вместе с тем существуют международные критерии оценки социальной защиты рынка труда. Инструментом регулирования выступает понятие «достойный труд» (*decent work*), которое в рамках концепции МОТ предполагает обеспечение адекватного дохода, социальную защиту и уважение прав работников. Существует Международный стандарт ИСО 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» (Международная организация по стандартизации, 2010) и идентичный ему отечественный национальный стандарт «Руководство по социальной ответственности» ГОСТ РБ ИСО 26000, включающий запрет на дискриминацию на рынке труда. В этой связи важным аспектом регулирования рынка труда в нашей стране является формирование механизмов, направленных на смягчение проблемы дискриминации и приближение к международным стандартам качества труда [1].

Цель работы – анализ существующих видов и типов дискриминации на рынке труда в нашей стране, характеристика их сущности, последствий и препятствий для борьбы с различного рода дискриминацией.

Задачи исследования:

- 1) дать оценку форм дискриминации на рынках труда;
- 2) рассмотреть ситуацию с дискриминацией на рынке труда в Республике Беларусь;
- 3) описать механизмы сопротивления дискриминации в рамках соблюдения действующего трудового законодательства

Дискриминация – это неравные возможности на рынке труда различных групп 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). Основанием для дискриминации на рынке труда могут выступать расовые, этнические, гендерные, возрастные и другие характеристики рабочей силы.

Выделяют несколько типов дискриминации на рынке труда по сфере действия или по результатам:

- 1) дискриминация при найме на работу (самый распространенный вид дискриминации – дискриминация при приеме на работу, в такие ситуации попадают 69,3 % белорусов (73,8 % женщин и 64,7 % мужчин) [2];

- 2) дискриминация в доступе к определенным профессиям или должностям;
- 3) дискриминация при оплате труда;
- 4) дискриминация при продвижении по службе, в профессиональной карьере;
- 5) дискриминация при получении образования или профессиональной подготовки.

Формы дискриминации на рынке труда невозможно изучить без ее видов, среди которых в современном мире распространены возрастная и гендерная дискриминации. Среди других признаков, не связанных с профессиональными достижениями, по которым условно делятся работники на предпочтительные и дискриминируемые группы со стороны работодателя или коллектива, можно встретить дискриминацию:

- 1) по расовой принадлежности («расовая дискриминация» означает любое различие, исключение, ограничение или предпочтение, основанное на признаках расы, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения);

- 2) по принадлежности к этнической группе (иногда ее называют связанной с расовой дискриминацией, хотя она может быть отдельной);

- 3) по принадлежности к конфессии или религии (ограничение людей в правах по признаку их религиозной принадлежности);

- 4) по ограниченной трудоспособности (дискриминация в отношении людей с ограниченными возможностями называется *эйболизмом*, она рассматривает лиц с неограниченными возможностями как нормальных, что приводит к тому, что общественные и частные места и услуги, образование и социальная работа предназначены для обслуживания «стандартных» людей, снижая тем самым удобства для людей с различными нарушениями);

- 5) из-за наличия судимостей (ущемление прав людей с наличием судимости);

- 6) из-за заболеваний ВИЧ/СПИД (брезгливое отношение к людям с заболеваниями ВИЧ или СПИД);

- 7) из-за сексуальной ориентации (нарушение равенства прав и равенства возможностей людей по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности, не имеющее разумного обоснования);

- 8) по классовой принадлежности (дискриминация по социальному классу или предубежденное отношение к представителям того или иного класса);

- 9) по полу или «сексизм» (сексизм – это предубеждение или дискриминация по признаку пола или гендера. Термин «сексизм» может применяться и по отношению к мужчинам, но наиболее часто он используется в смысле мужской дискриминации по отношению к женщинам);

- 10) по языку (какое-либо предвзятое отношение к человеку или группе людей, которые либо говорят, либо не говорят на определенном языке или языках);

- 11) обратная дискриминация (концепция дискриминирования по отношению к членам доминирующей группы или большинства в пользу членов групп меньшинств);

- 12) геодискриминация (новый вид дискриминации – геодискриминация в информационном пространстве по признаку гражданства, местоположения, места жительства или места пребывания человека в реальном мире).

Ситуация с дискриминацией в Республике Беларусь. Международное общественное объединение «Гендерные перспективы» в 2018 г. путем онлайн-опроса среди экономически активного населения Беларуси проводило социологическое исследование. Всего участие в нем приняли 12980 респондентов. Под группами, которые наиболее подвержены дискриминации, авторы имели в виду замужних и незамужних женщин до 35 лет без детей, женщин с маленькими детьми и в декретном отпуске, людей предпенсионного возраста (50–58 лет) и жителей сельской местности [3].

Эксперты пришли к выводу, что дискриминация – весьма распространенное явление на белорусском рынке труда. С ней сталкивались 85 % граждан (89,6 % женщин и 80,4 % мужчин), при этом женщины страдали из-за гендерных стереотипов (роль жены и матери в семье), а мужчины – из-за своего возраста. Как ни удивительно, но в настоящее время наблюдается тенденция к росту дискриминации людей в возрасте 35–44 лет, даже имеющих высшее образование. Также они отметили, что с ущемлением прав в связи с беременностью или отпуском по уходу за ребенком сталкивались 26,2 % женщин. Необоснованные требования и к внешнему виду на рабочем месте предъявлялись 28,6 % мужчин и 27,1 % женщин. С нарушением сексуальной неприкосновенности на рабочем месте сталкивались 18,8 % респондентов (23 % женщин и 14,6 % мужчин).

Всем понятно, что дискриминация в любой форме проявления - это нехорошо и с ней нужно как-то бороться. И так, что же нужно делать, если вы столкнулись с дискриминацией? Вообще белорусское законодательство запрещает при поиске работников указывать в объявлениях пол, рост, вес, ориентацию и т. д. – это прописано в Трудовом кодексе. И если вы считаете, что вам отказали в приеме на работу на дискриминационной основе, обратитесь письменно к нанимателю. Он в течение трех дней должен вам предоставить ответ. После получения ответа нужно составить исковое заявление и обратиться в суд. Как правило, такие дела рассматриваются на гражданских процессах. Образец заявления можно найти на сайтах судов. Но это всего лишь образец и дальше вопрос в том, насколько корректно человек составит свое заявление. Но каждая ситуация индивидуальна.

Однако существуют значительные препятствия для отстаивания прав работника, которые имеют как объективный, так и субъективный характер:

- страх последствий (например, увольнения), когда последствия от защиты прав для человека более критичны, чем сама дискриминация;
- негативное отношение к защите прав как к опубличиванию личных проблем;
- отсутствие солидарности в коллективе, отказ от солидарных действий;
- представление о несерьезности проблемы дискриминации, в частности, сексуальных домогательств;
- информационная асимметрия на рынке труда – незнание работником своих прав;
- низкая правовая грамотность работника.

Таким образом, дискриминация на рынке труда является одной из важнейших проблем, требующих решения. Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

- понятие «достойный труд» прочно утвердилось в качестве приоритетной цели национальной политики во многих странах, в том числе в Республике Беларусь;
- существуют различные типы дискриминации на рынке труда. В Республике Беларусь самый распространенный тип – дискриминация при найме на работу;
- формы дискриминации на рынке труда многообразны. Наиболее распространена в нашей стране дискриминация следующих групп: дискриминация женщин (прежде всего, с маленькими детьми), людей предпенсионного возраста, лиц, не имеющих стажа работы);
- в рамках действующего законодательства о труде существуют механизмы преодоления дискриминации;
- практика показывает, что есть значительные препятствия для реализации прав работника, одна из которых – низкая правовая грамотность.

Литература

1. Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/indikatory-dostoyrnogo-truda/> – Дата доступа: 01.01.2021.
2. Режим доступа: <https://www.genderperspectives.by/events/news/rezultaty-sotsiologicheskogoisledovaniya-situatsii-v-sfere-gendernoj-diskriminatsii/>. – Дата доступа: 18.04.2021.
3. Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F>. – Дата доступа: 16.04.2021.

**ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
В КОНТЕКСТЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЦИКЛОВ МИРОВОГО
РАЗВИТИЯ**

Ху Цзюхуэй

*Учреждение образования «Белорусский государственный университет»,
г. Минск*

Научный руководитель Л. М. Лапицкая, канд. экон. наук, доцент

Проблема циклического развития экономики была интересной и актуальной во все времена, так как цикличность движения является основной закономерностью рыночной экономики. Все системы в природе, не только рыночная экономика, развиваются в ритме циклической динамики. Теория экономических циклов является лишь составной частью теории циклично-генетической динамики.

Экономическая история последних двух столетий дает нам великое множество примеров нестабильности рыночной экономики. За периодами успешного промышленного развития и всеобщего экономического процветания всегда наступали периоды спадов, сопровождающиеся падением объемов производства и безработицей.

На современном этапе экономического развития специфика фазы долгосрочного цикла влияет на среднесрочную динамику. В то же время среднесрочный цикл формирует долгосрочные процессы изучения глубинных причин экономических изменений и позволяет определить меры антикризисной политики.

Таким образом, изучение экономических циклов мирового развития и их факторов, влияющих на социально-экономическое развитие Республики Беларусь, представляется ценным для выявления основных закономерностей и тенденций в реальном экономическом процессе и создания перспектив для новых теоретических исследований и решений ряда практических проблем общества.

Проанализируем особенности основных макроэкономических циклов экономики Республики Беларусь и политики антициклического регулирования.

Оценивая перспективы выполнения показателей I квартала текущего года, считаем возможным отметить, что сохранение тенденций макроэкономической динамики 2020 г. позволяет достичь прогнозных показателей.

Однако реализация внутренних рисков развития белорусской экономики в первом квартале 2021 г. может препятствовать выполнению поставленных задач. К основным внутренним рискам следует отнести:

- диспропорции в темпах роста производительности труда и заработной платы;
- недостаточные темпы роста реального сектора экономики для преодоления негативных тенденций социально-экономического развития, накопленных в 2016–2018 гг.;
- риски, связанные с финансовым состоянием предприятий (недостаточность финансовых ресурсов на пополнение оборотных средств) и угрозой банкротства, в том числе из-за сложностей с обслуживанием и погашением накопленного кредитного портфеля;
- дифференциация в региональном развитии.