

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Дискриминация на рынке труда — это неравное обращение с работниками или соискателями работы, основанное на их личных характеристиках, таких как пол, возраст, раса, этническая принадлежность, религия, инвалидность и др. Это проявляется в ограничении доступа к трудоустройству, неравной оплате труда, недостатке возможностей для карьерного роста и других формах предвзятости, что приводит к ущемлению прав и свобод отдельных групп населения. По сути это нарушение одного из основных прав человека, влекущее за собой социальные и экономические последствия.

Дискриминация имеет место в любой стране и любой отрасли мировой экономики. Она приводит к ограничению возможностей людей, растрате талантов и замедлению экономического развития. Ее следствием становятся напряженность в обществе и рост неравенства. Дискриминация сдерживает человеческий потенциал и обходится мировой экономике более чем в 400 млрд долл. США, которые ежегодно теряются за счет снижения темпов роста общемирового ВВП [1].

Уровень соблюдения прав трудящихся не однороден по миру и варьируется от страны к стране. По данным Международной организации труда, в 2022 г. странами с самым низким уровнем соблюдения трудовых прав были Вьетнам, Иран, Пакистан, Бангладеш.

Самыми распространенными критериями для дискриминации в сфере труда являются возраст и пол.

Проблема возрастной дискриминации на мировом рынке труда носит глобальный характер. Статистика последних лет показывает, что на фоне естественного процесса старения населения происходит значительное «вымолаживание» кадров. Старение населения происходит по двум причинам: снижение рождаемости и увеличение продолжительности жизни. Работники пожилого возраста сталкиваются с проявлениями дискриминации в связи с тем, что у работодателей складывается мнение об утрате актуальных знаний и опыта у представителей пенсионного возраста. С существенными трудностями в трудоустройстве сталкиваются не только люди пожилого возраста, но и соискатели в возрасте, далеком от официального пенсионного, и молодежь, не имеющая стажа работы в конкретной профессии. Молодые соискатели оказываются в замкнутом круге, когда работодатели не желают принимать на работу неопытных специалистов, а неопытные специалисты не могут наработать стаж, так как их не принимают на работу. Вместе с тем молодые специалисты, которые смогли устроиться на работу, чаще подвержены риску увольнения, поскольку их можно обвинить в неопыт-

ности [2]. По данным МОТ, 66 млн молодых людей не имеют работы, а 145 млн молодых работников живут в нищете, несмотря на наблюдаемый в последние десятилетия рост образования и преимущества, которые оно дает.

Не менее распространенным видом дискриминации на современном рынке труда является дискриминация по гендерному признаку. Несмотря на существенный прогресс, достигнутый в этой области за последнее столетие, женщины по-прежнему имеют гораздо меньше шансов на занятие трудовой деятельностью, чем мужчины. В настоящее время общемировой уровень экономической активности женщин приближается к 49 %, в то время как у мужчин он составляет 75 %. Женщины сталкиваются с трудностями из-за возложенной на них традиционными представлениями об их роли в обществе ответственности за неоплачиваемую работу по содержанию дома, уходу за детьми и больными родственниками, из-за чего они не могут осуществлять свою трудовую деятельность наравне с мужчинами. По этим причинам работодатель менее охотно берет на работу женщину, чем мужчину, не спешит повышать ее в должности и часто недоплачивает [3].

В настоящее время дискриминация в сфере трудовых отношений во многих странах запрещена законодательно, однако из-за несовершенства законодательных актов в части определения факторов дискриминации они просто не работают. Поэтому одним из направлений преодоления трудовой дискриминации является совершенствование законодательства. Необходимы также эффективное действие правоприменительных механизмов, позитивные действия, беспристрастная система образования, услуги по профессиональному обучению и последующему трудоустройству. Такое сочетание политики и инструментов ее реализации является необходимой предпосылкой для организации борьбы с дискриминацией в любой ее форме. Для преодоления трудовой дискриминации используется также институт квот: особые законы и правила могут обязывать нанимателей брать на работу определенный процент представителей дискриминируемых групп. Одновременно с законодательными мерами должны быть предприняты экономические. Например, селективные субсидии найма или субсидии занятости, которые выдаются работодателям, нанимающим работников дискриминируемых групп. Также для предотвращения дискриминации по образованию, которая в дальнейшем способна привести к профессиональной сегрегации, может применяться селективное субсидирование образования молодежи.

Дискриминация приводит к негативным последствиям для экономики. Из-за него страны лишаются своих богатств — как в денежном выражении, так и в плане человеческих талантов. Если бы все члены общества пользовались равными возможностями, в выигрыше оказались бы мы все.

Источники

1. Равенство и недискриминация // Международная организация труда. — Женева, 2019. — URL: <https://webapps.ilo.org/100/ru/story/equality> (дата обращения: 01.04.2025).

2. *Петров, В.Е.* «Нежелательный» возраст на рынке труда / В.Е. Петров, О.О. Ситникова // Перспективы развития российского общества в условиях вызовов современного мира : сб. публикаций по итогам междунар. науч.-практ. конф., Москва, 26 апр. 2022 г. — М. : ООО «СКИ», 2022. — 88–92 с.

3. *Дадожонова, М.Ш.* Проблема гендерного неравенства на рынке труда в рамках современной экономической теории / М. Ш. Дадожонова // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия общественных наук. — 2019. — № 1 (78). — С. 18–26.

Ю.Д. Карасова

*Научный руководитель — кандидат экономических наук М.Н. Базылева
БГЭУ (Минск)*

НЕЙРОЭКОНОМИКА И БИОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

В XXI в. появилась новая междисциплинарная научная область — нейроэкономика, объединяющая знания из экономики, психологии, биологии и нейронауки. Это направление стремится объяснить поведение человека как субъекта экономических процессов, исследуя механизмы принятия решений на уровне мозга. Развитие нейроэкономики связано с технологическим прогрессом, в частности с появлением методов нейровизуализации, позволяющих выявлять связи между нейрофизиологическими процессами и экономическими действиями. Однако, несмотря на перспективность этого подхода, его эффективность и практическая значимость продолжают оставаться предметом дискуссий.

Цель данной работы — определить ключевые вызовы и перспективы нейроэкономики, проанализировать существующие точки зрения на ее применение, а также выделить потенциальные направления дальнейших исследований.

Нейроэкономика предлагает новые инструменты для анализа принятия решений, опираясь на исследования активности мозга. Одним из первых прорывов стало выявление несоответствий между классической экономической теорией рационального выбора и реальным поведением людей. В эксперименте с игрой «Ультиматум» было показано, что участники часто отказываются от невыгодных предложений, даже если это противоречит их материальной выгоде. Нейроэкономика объясняет подобное поведение активностью в дорсальном стриатуме — области мозга, отвечающей за оценку справедливости и ожидания вознаграждения [1].

Другой важной областью исследования стала роль нейромедиаторов в экономическом поведении. Эксперимент с окситоцином (гормоном доверия) показал, что его повышение способствует увеличению уровня кооперации, снижая страх обмана. Аналогично исследования влияния дофамина на поведение в аукционах