

искоренение социального иждивенчества; «зарплаты в конвертах»; декларирование доходов семьи.

Раскол хозяйства на 2 сектора, а именно: легальный и теневой — оказывает негативное воздействие на экономику в целом, но у данного феномена есть и условно положительные стороны.

Литература

Волкова, Н. М. Подходы к определению понятия «теневая экономика» / Н. М. Волкова // Право и государство: теория и практика. — 2013. — № 9. — С. 100.

Побережная, О. Е. Социально-экономическая безопасность государства: проблема оценки угроз / О. Е. Побережная, И. А. Даути // Новая экономика, 2014. — № 2. — С. 310.

Судник, Е. Место в «коррупционном» рейтинге / Е. Судник // Директор. — 2011. — № 2. — С. 63.

В.С. Ломакина
БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — кандидат экономических наук М.Н. Базылева

ОСОБЕННОСТИ ДИСКРИМИНАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

На сегодняшний день проблема дискриминации с точки зрения состояния экономики играет важную роль и является актуальной. Большое значение должно уделяться проблеме ликвидации дискриминации на рынке труда, так как должно быть равенство, чтобы индивиды могли выбирать вид деятельности, развивать свои таланты, получать заработную плату в соответствии со своими заслугами.

Дискриминация на рынке труда — это ситуация, когда рынок предлагает индивидам, различающимся этнической принадлежностью, расой, полом, личностными особенностями, худшие условия оплаты труда, чем другим группам. Дискриминацией нельзя назвать расхождение в обращении и награждении в том случае, если они основаны на различии в производительности труда. Также не является дискриминацией разное отношение, которое основано на неодинаковых заслугах или достижениях (талантах, знаниях, умениях).

Существует классификация дискриминации по двум критериям: по результату или по сфере деятельности (дискриминация при найме на работу, в условиях труда, при оплате труда, в продвижении по службе, при получении образования, профессиональная сегрегация) и по ее причинам (дискриминация со стороны работников, со стороны потребителей, со стороны предложения труда, со стороны работодателя, статистическая дискриминация). Следует отметить, что все виды дискриминации связаны друг с другом.

За последние десятилетия были предложены разнообразные теории и модели, объясняющие причины возникновения дискриминации и ее существование. Среди них теория Г. Беккера — дискриминация на основе личного предубеждения, дискриминация на основе монопольной власти, сегрегация по профессиональным мотивам — модель «переполненного рынка».

На сегодняшний день актуальным является проведение антидискриминационной политики. При разработке концепций данной политики внимание обращается на долгосрочные цели и стратегию их достижения. В наиболее общем виде цель деятельности можно определить как минимизацию дискриминации на рынке труда, которая реализуется в следующих задачах: создание системы ценностей, основа которых — уважение к личности, признание прав и свобод человека, верховенство закона и соблюдение этических норм; выявление главных направлений деятельности, которые способствуют уменьшению дискриминации на разных уровнях рынка труда; мобилизация ресурсного потенциала (финансового, трудового, интеллектуального) для достижения намеченных целей.

Оценив дискриминацию на рынке труда, можно сказать, что она приводит к большим потерям эффективности, которые составляют 5 % ВВП. Дискриминирующий работодатель неэффективно распределяет свои ресурсы, уменьшает прибыль и выпуск. Результат для работников — дифференциация в зарплате между мужчинами и женщинами, иммигрантами и местными работниками, работниками различных рас. Определенные формы дискриминации могут повлечь за собой и политические проблемы. Существуют и социальные последствия. При дискриминации молодежи на рынке труда понижается уровень мотивации по отношению к трудовой деятельности, исчезает чувство социальной защищенности. Но есть и другая сторона, положительная. В такой конкуренции за достойное рабочее место есть стимул повысить уровень квалификации, образования и т.д.

Поскольку многие причины дискриминации являются внешними по отношению к рынку труда, успешность деятельности напрямую зависит не только от субъектов рынка (работников, работодателей и государства), но и от правозащитных, национально-культурных, религиозных, молодежных и других организаций. Осуществляя свою деятельность вне сферы рынка труда, они способствуют трансформации формальных и неформальных норм, от которых в свою очередь зависит вероятность возникновения дискриминации. Особого внимания заслуживает поиск механизмов, представляющих собой определенную последовательность действий, способствующих изменению состояния системы и достижению ею желаемого состояния.

В соответствии с этим принимаются государственные меры, которые должны изменить убеждения, мнения. К этому относится законодательное регулирование рынков труда. Также возможны и экономические меры борьбы с дискриминацией: селективные субсидии найма

и субсидии занятости, которые получает наниматель в том случае, если нанимает иммигрантов или инвалидов.

Немаловажным является тот факт, что современные трудовые отношения определяются работодателями. Дискриминация позволяет работодателям избавлять себя от претензий работников в целом и отдельных групп, способных влиять на ситуацию.

Можно сказать, что ликвидация дискриминации на рынке труда — это стратегически необходимый шаг в борьбе за полное устранение дискриминации, который поспособствует созданию более демократического рынка труда, сделает таким все общество в целом, более того, поможет снизить вероятность конфликтов, увеличить производительность труда и ускорить рост экономики.

К.А. Оскерко
БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — кандидат экономических наук А.А.Рудак

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ПОНЯТИЕ И ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Концепция человеческого капитала берет начало в 60-х гг. XX в. У ее истоков стояли известные американские ученые «чикагской школы» Г. Беккер, Т. Шульц, Дж. Минцер.

Человеческий капитал — совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Иначе говоря, *человеческий капитал — это интеллект, знания, качественный и производительный труд и качество жизни.*

По мнению Т. Шульца, человеческие ресурсы, с одной стороны, подобны природным ресурсам, а с другой — вещественному капиталу. По мере роста затрат на улучшение качественного состояния рабочей силы труд как первичный фактор постепенно превращается в человеческий капитал.

Концепция чикагской школы исходит из той установки, что вложения в образование, здравоохранение, миграцию и другие виды деятельности производятся на рациональной основе ради получения растущих доходов в будущем.

Человеческий капитал формируется за счет инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения. Важнейшими формами вложения в человеческий капитал принято считать затраты на образование, профессиональную подготовку (осуществляемую непосредственно в процессе производства), медицинское обслуживание, рождение детей и уход за ними.

Человеческий капитал как запас знаний, умений, навыков, опыта способен не только накапливаться в процессе инвестирования, но и материально, а также морально изнашиваться.