

Грязнов Сергей Александрович

канд. пед. наук, доцент, декан

ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

О ДИСКРИМИНАЦИИ СО СТОРОНЫ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОТНОШЕНИИ БЕЗРАБОТНЫХ

Аннотация: современные работодатели воспринимают длительный период незанятости соискателей как признак низкой мотивации и недостаточной компетентности. Если человек был безработным год и более, то вероятность найма для него заметно снижается. Статья посвящена вопросам стигматизации работодателями тех соискателей, кто долгое время не имел работы, что может стать препятствием для трудоустройства и расширения возможностей занятости.

Ключевые слова: период незанятости, работодатели, соискатели, безработные граждане, экономически неактивные граждане.

В экономике помимо действующих трудовых ресурсов, существуют потенциальные: безработные и экономически неактивные граждане. Безработные граждане – это те, кто не имеет работы, но активно ее ищет, а экономически неактивные граждане – это те, кто не имеет работы и не ищет ее (например, домохозяйки, студенты или граждане с пассивным доходом).

Для работодателя информация о длительном периоде безработицы или экономическая неактивности соискателя часто выступает в качестве негативного фильтра при просмотре резюме. Тот факт, что претендент долгое время не работал, скорее всего, указывает на его не мобильность, некомпетентность и, следовательно, низкую производительность [1].

Следует отметить, что такое осторожное отношение работодателей имеет теоретические основания. Во-первых, теория человеческого капитала предполагает, что профессиональные навыки могут ухудшиться из-за длительных простоев в работе. Поскольку работа дает возможность приобретать и поддерживать

знания и навыки, периоды безработицы препятствуют накоплению человеческого капитала и могут привести к его обесцениванию.

Во-вторых, работодатели следуют теории сигналов. Имея ограниченную информацию о потенциальном сотруднике, работодатели часто полагаются на его историю работы при принятии решений, чтобы оценить и минимизировать риск принятия неправильных решений. Если человек не работает в течение длительного времени, это сигнал работодателю о том, что соискатель может быть малопродуктивным работником, поскольку считается, что высокопродуктивные люди быстро находят работу.

Также существует теория «стадного инстинкта» – в контексте финансовой экономики это ситуация, когда одни участники рынка реагируют на информацию о поведении других участников. Например, работодатели могут интерпретировать длительную беззаботность кандидата как показатель негативной оценки его способностей другими работодателями и воздерживаться от его приема на работу, что еще больше увеличивает время беззаботности (такой кандидат может оказаться в ловушке «вечно безработного»). Таким образом, периоды безработицы снижают возможность трудоустройства человека в будущем.

В целом негативное отношение работодателей к безработице начинается при ее продолжительности около года. При этом экономическая неактивность еще больше настораживает работодателя, чем долгая безработица – такие соискатели не соответствуют представлениям о «высокоэффективном работнике».

В то же время относительно короткий период безработицы или неактивности (до полугода) воспринимается работодателями как неинформативный для оценок соискателя в силу следующих причин:

- незначительного «износа» навыков за короткий период;
- признание того факта, что поиск работы занимает некоторое время.

Безработица длиной менее шести месяцев может не иметь негативную окраску еще по одной причине – работодатели высоко ценят немедленную доступность подходящего кандидата (возможность выхода на новую работу на следующий день).

Кроме того, поведение работодателей меняется в зависимости от конъюнктуры рынка труда. При высоком уровне безработицы в экономике работодатели связывают длительное отсутствие кандидата с внешними факторами (экономическим спадом), а не с его индивидуальными особенностями. Напротив, когда рынок труда сокращается, значение периода безработицы возрастает. Другими словами, людям, которые долгое время остаются безработными в периоды высокой безработицы, легче найти работу, чем тем, кто пытается вернуться к работе в периоды низкой безработицы.

На перспективы трудоустройства может повлиять и ряд других факторов: уровень квалификации; этническое происхождение; пол, возраст. Кроме того, высококвалифицированный персонал может дольше искать работу, поскольку такие работники часто требуют более высокой заработной платы, что может увеличить продолжительность поиска.

Высокий уровень образования соискателей снижает важность для работодателя такого сигнала, как продолжительность безработицы, поскольку сам факт образования считается показателем высокой производительности труда. Однако сегодня при поиске и подборе персонала работодатели в первую очередь ориентируются на задачи, которые должен выполнять специалист в связи с вакантной должностью. В результате требования к образованию отходят на второй план, уступая место практическому опыту и личным качествам кандидата. Следует также отметить, что система образования пока не способна эффективно адаптироваться к изменяющимся условиям рынка труда. Для подготовки молодых специалистов, обладающих востребованными компетенциями, работодателям необходимо тесно сотрудничать с колледжами и вузами, чего в настоящее время не происходит (за редким исключением) [2].

«Возрастные» соискатели (50+) также долго могут оставаться безработными, потому что представляют определенные риски для бизнеса:

- их знания, как правило, не актуальны;
- они не имеют навыка использования новых технологий;
- не готовы быстро адаптироваться;

– требуют длительного обучения.

Таким образом, работодатели обычно рассматривают безработных и экономически неактивных кандидатов неохотно. В качестве рекомендации для соискателей можно предложить:

– самостоятельно учитывать негативный сигнал относительно периода долгой безработицы или экономической неактивности, подчеркивая в резюме, общее профессиональный опыт, а не конкретный период работы;

– указывать все имеющиеся преимущества, которые могут заинтересовать работодателя (например, готовность к гибкому графику, наличие водительского удостоверения, прохождение различных курсов).

С психологической точки зрения не важно, с чем именно был связан перерыв в профессиональной деятельности – с уходом в декрет, возвращением к найму после нескольких лет фриланса или началом трудовой деятельности после многих лет в роли домохозяйки – такая кардинальная перемена образа жизни в любом случае будет сильным стрессом. Поэтому необходимо сделать тщательную ревизию всех ресурсов: умений, навыков, знаний, полезных качеств, а также помнить, что выбирает не только работодатель, но и соискатель.

Современный трудовой рынок находится в стадии «рынка соискателя». Этот этап характеризуется нехваткой рабочей силы, а значит кандидат имеет более сильную позицию, чем работодатель. В среднесрочной перспективе рынок занятости будет оставаться рынком соискателей, где компании будут активно бороться за кандидатов по наиболее востребованным профессиям и сферам, а соискатели смогут выбирать трудоустройство среди большого числа предложений [3].

Для привлечения персонала компаниям необходимо расширять границы найма, задействуя ранее неактивные на рынке труда категории соискателей:

- студентов;
- людей пенсионного и предпенсионного возраста;
- женщин с маленькими детьми.

Государству также следует активнее пропагандировать социальные преимущества трудоустройства (например, среди домохозяек), такие как оплачиваемый отпуск, оплата листов нетрудоспособности, дополнительное медицинское страхование, пенсионное обеспечение.

Список литературы

1. Коленникова О.А. Длительность поиска работы и зарплатные ожидания безработных / О.А. Коленникова // Народонаселение. – 2020. – №3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/dlitelnost-poiska-raboty-i-zarplatnye-ozhidaniya-bezrobotnyh> (дата обращения: 06.08.2024). – DOI 10.19181/population.2020.23.3.15. – EDN WBAVGT
2. Баскина Т. Насколько для работодателей важен диплом о высшем образовании? / Т. Баскина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ancor.ru/press/media/naskolko-dlya-rabotodateley-vazhen-diplom/> (дата обращения: 06.08.2024).
3. Федоров В. Рынок труда в эпоху турбулентности / В. Федоров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/20230301_Fedorov_Rynok_truda.pdf (дата обращения: 06.08.2024).