

Ляшенко Н.А., Саппа А.-М.Н., Болотова В.А., г. Харьков, Украина

Этническая дискриминация в сфере труда в Украине

С каждым годом официальная статистика фиксирует всё большее число мигрантов, приезжающих в Украину. Глобализация способствует увеличению миграций, расширению взаимодействий представителей разных рас, этносов, культур и религий. Несмотря на это своя культура остается самой близкой, а чужая воспринимается настороженно, может вызывать непонимание, предвзятое отношение к её представителям, т. е. ксенофобию, которая чаще всего проявляется в межэтнических отношениях и носит характер этнофобии. Прежде всего, этнофобия рассматривается как субъективное, стереотипное, предвзятое отношение к представителям определенных рас и этносов. Именно она и вызывает дискриминацию.

Явление дискриминации экономисты, политологи и социологи изучают и анализируют более сорока лет. Первой серьезной работой, посвященной этой теме, стала книга Гари Стэнли Беккера, американского экономиста, лауреата Нобелевской премии за 1992 год в области экономики, «The Economics of Diskrimination». Также тема дискриминации освящена в работах Р.Дж. Эренберг, Р.С. Смит, М. Армстронг, С.Ю. Рощина, Т.О. Разумовой, Н.А. Волгина, М.А. Винокуровой и др.

Дискриминация – это запрещенное неравноправное отношение, целью или результатом которого является постановка какой-либо людей граждан в силу их национальности, расы, пола, вероисповедания и т.д. в менее благоприятную ситуацию по отношению к другим, в том числе ущемление их прав.

Этническая дискриминация – сложное социальное явление, которое может проявляться в виде:

- 1) дискриминационных практик по отношению к представителям какой-то национальности как этнокультурному сообществу, имеющему общую историю формирования, отличающемуся особенностями культуры, психологии,

образом жизни (примерами такой дискриминации могут быть предвзятое отношение к представителям цыганского, татарского или курдского народа);

2) дискриминации людей, являющихся гражданами или подданными конкретного национального государства. Они могут быть представителями разных национальностей, а предвзятое отношение к ним чаще всего связано с уровнем экономического развития, военными стратегиями и историей взаимоотношений государств, оценкой их внешней и внутренней политики (примерами могут быть отношение к гражданам Украины, США, России, Америки...).

Этническая дискриминация смешивается с расовой, когда негативные стереотипные представления распространяются не только на конкретный народ или страну, а на целые регионы исторического формирования рас и их расовых подгрупп. При этом проводится связь между наиболее существенными расово-антропологическими признаками, передающимися генетически, и особенностями культуры (примерами могут быть предвзятое отношение к арабам, представителям негроидной расы, независимо от их национальности и гражданства).

По форме проявления различают прямую и косвенную дискриминацию. К первому типу относят дискриминацию, наступающую в силу проведения различий по признаку этнической принадлежности определенных лиц или категорий лиц (например, если отдел кадров не принимает на работу цыгана). Прямая дискриминация возникает, если к одному человеку относятся, относились или будут относиться в аналогичной ситуации менее благосклонно, чем к другому, по причине расового или этнического происхождения.

Косвенная дискриминация происходит в ситуациях, в которых определенные ограничения или требования, формально не проводящие различий по этническому признаку, оказывают неодинаковый эффект на лиц разной этнической принадлежности в плане получения возможностей пользования правами и свободами. Например, отказ универмага принимать на работу женщин, носящих длинные юбки, или запрет на вход или пребывание в

государственном учреждении или школе с покрытой головой. Эти правила, на первый взгляд нейтральные по отношению к этническому происхождению или религии, на деле могут в большей степени ущемить интересы представителей определенных этнических меньшинств, которые носят длинные юбки или головные платки.

Традиционно украинцы относятся толерантно к представителям других этносов, но данные социологических исследований свидетельствуют о росте за последние 18 лет коэффициента ксенофобии (с 3,4 балла в 1994 году до 4 баллов в 2012 году) и большей настороженности, тревожности при оценке межэтнических отношений [1- 2]. Это вызвано: увеличением числа контактов с представителями незнакомых, новых для украинцев культур; с увеличением конкуренции за ресурсы, при которой представители других культур воспринимаются как конкуренты в борьбе, «враги».

Этническую дискриминацию можно рассматривать на разных уровнях:

- на индивидуальном;
- на групповом;
- на уровне общества в целом.

Соответственно, факторы, которые способствуют возникновению дискриминации на этих уровнях несколько отличаются между собой, хотя и взаимосвязаны. Для индивидуального уровня - это индивидуально-психологические особенности субъекта, особенности воспитания и социализации; для группового - особенности ценностей и норм, механизмы группового давления, ингрупповой фаворитизм; для социетального - специфика идеологии, истории, обычаев и традиций, социально-экономические, политические, демографические процессы в обществе.

Этническая дискриминация может проявляться в высказываниях и действиях, иметь место во всех сферах социальных отношений, принимать различные формы. Мы остановимся на формах проявления, причинах существования и методах её профилактики в сфере трудовых отношений.

В самом общем виде в сфере трудовых отношений присутствуют две большие группы участников: работодатели (владельцы либо управляющие средствами производства) и наемные работники (производители товаров и услуг). Со стороны работодателя дискриминационные практики могут реализовываться в виде:

- предвзятого отношения при приеме на работу или увольнении. Это проявляется, как правило, не демонстративно, скрыто, под иными, социально-приемлемыми предложениями, к примеру «недостаток практического опыта, непрофильность знаний» сотрудника;

- более низкой оплаты труда по сравнению с представителями других этносов, когда работники имеют равный стаж, квалификацию, выполняют одинаковую функцию, но получают различную заработную плату;

- ущемлении в социальных правах (оплачиваемый отпуск, медицинское обслуживание, длительность рабочего дня);

- уменьшения возможностей в повышении уровня профессиональных знаний, дополнительном обучении;

- препятствий в карьерном продвижении и должностном росте;

- профессиональной сегрегации, ущемляющей представителей разных этнических групп (например, профессии, предназначенные «только для черных» и «только для белых»).

Как правило, дискриминируемая группа находится в менее выгодном экономическом и правовом положении и работодатель прекрасно об этом осведомлен, используя её уязвимость в личных целях.

Этническая дискриминация в сфере труда с одной стороны, защищает доходы и благосостояние представителей «своих» этносов, поддерживает их в конкурентной борьбе, помогает сохранения своей собственной культуры (консервативная функция). С другой стороны, она является каналом выхода агрессии, неудовлетворённости существующим положением вещей, обвинением «чужих» в своих бедах и оправданием несправедливого отношения со своей стороны по отношению к ним.

Основными причинами сохранения и распространения этнической дискриминации в трудовой сфере в Украине являются:

1) со стороны представителей дискриминируемых групп: их слабая интеграция в местные общины, что вызывает опасение и изоляцию со стороны коренного населения; правовая неграмотность, экономическая незащищенность этих людей.

2) со стороны тех, кто осуществляет дискриминацию: страх утраты ресурсов (земли, власти) и роста конкуренции на рынке труда; желание возвыситься, самоутвердиться; боязнь утратить личностную идентичность, культурное своеобразие.

К факторам, способствующим этнической дискриминации в обществе относятся:

– политический: отсутствие четкой государственной позиции относительно признания факта существования этнонофобных и расистских настроений, которые перерастают в организованные формы насильственных действий; (во время избирательной кампании применялись технологии поиска врага внутри государства, навешивание таких ярлыков как «фашисты», «нацисты», «бандеровцы» среди населения Украины по этнической, религиозной, языковой принадлежности; высказывания отечественных и зарубежных политиков с выраженными признаками этнофобных настроений во время интервью, с трибуны, в эфире), недостаточный контроль исполнительной власти за реализацией законов, защищающих права представителей разных этнических групп; несовершенство законодательства и безнаказанность дискриминаторов.

– культурный: общее падение уровня культуры и образования на фоне роста негативных представлений, стереотипов основной массы населения страны; пассивная роль СМИ в процессе формирования толерантного отношения к представителям других этносов; социально-культурное разнообразие Украины, многонациональный характер украинского общества. Разница в языке бытового общения, отличия в истории и конфессиональной

принадлежности, разные ориентиры во внешней политике создают основания для определенного непонимания, неприязни и дискриминации;

– экономический: нестабильность экономики, неуверенность в завтрашнем дне, безработица на фоне роста потребительских запросов.

По данным социологического исследования, проведенного сотрудниками кафедры социологии и политологии НТУ «ХПИ» в 2011-2012 гг. (выборка квотная, опрошено 350 жителей Харькова разного пола и возраста), чаще всего от этнической дискриминации страдают представители кавказских народов, народов Ближнего Востока и Африки. Причем в свой адрес с этим видом дискриминации хоть раз в жизни сталкивались 28% опрошенных. Наиболее распространенной формой проявления дискриминации в городе Харькове, с которой на собственном опыте сталкивались респонденты, является игнорирование (нежелание общаться, отчуждение), вербальная агрессия и дискриминация в трудовой сфере.

К сожалению, формальные институты, направленные на преодоление этнической дискриминации в сфере труда, часто оказываются неэффективными из-за несовершенства законодательства, слабости судебной системы, недоверия дискриминируемых к ней.

Большой потенциал заложен в практически отсутствующих в Украине институтах гражданского общества, способных защищать дискриминируемые группы и пропагандировать идеи равенства, толерантности (особенно этнической и религиозной), гуманности, справедливости. Конечно, подобные неформальные институты (национальные организации, землячества, общественные движения) могут быть эффективными только при поддержке государства.

Литература:

1. [Кириченко](#) И. Ксенофобия как показатель невежества: растет вместе с человеком. / И. [Кириченко](#) // «Зеркало недели. Украина». - №12, 29 марта 2013 // <http://gazeta.zn.ua/socium/ksenofobiya-kak-pokazatel-nevezhestva-rastet-vmeste-s-chelovekom-.html>

2. Онищук В. Етнокультурне та етнолінгвістичне розмаїття у внутрішній політиці України. / В. Онищук // Соціологія та суспільство: взаємодія в умовах кризи. II Конгрес САУ: тези доповідей, (Харків, 17-19 жовтня 2013 р.)- Х.: ХНУ імені В.Н.Каразіна, 2013. С.82.

Сведения об авторах

Ляшенко Наталья Александровна, г. Харьков, Украина, доцент кафедры социологии и политологии НТУ «ХПИ», кандидат социологических наук, доцент, natalyashenko@gmail.com

Саппа Анна-Мария Николаевна, г. Харьков, Украина, старший преподаватель кафедры социологии и политологии НТУ «ХПИ», кандидат социологических наук, annsapik@mail.ru

Болотова Виктория Александровна, г. Харьков, Украина, доцент кафедры социологии и политологии НТУ «ХПИ», кандидат социологических наук, доцент, vicblt@mail.ru