

**КОВНИЙ Ю. Є.,**

кандидат економічних наук,  
адвокат

УДК 340.12:008:34:339.92

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.6.4>

## **ДИСКРИМІНАЦІЯ ЗА ЕТНІЧНОЮ ТА НАЦІОНАЛЬНОЮ ОЗНАКОЮ: ОГЛЯД ДОСЛІДЖЕНЬ**

Ця стаття репрезентує оглядовий аналіз дослідження науковців європейської школи права у сфері дискримінації за етнічною та національною ознакою. Стаття сконцентрована на аналізі методологічних праць, які опубліковані протягом останнього десятиліття – 2012–2022 років. Сконцентровується увага на трудовій сфері як найпоширенішому виду дискримінації особи.

Вказано, що проблема дискримінації досліджувалася науковцями дуже давно, проте новітній аналіз досліджень демонструє оновлення методологічного інструментарію, розкриває нові вектори проблеми у сучасному глобалізованому суспільстві. Стереотипи, немотивовані уявлення про етнічні та національні меншини, корінні народи далі залишаються актуальним питанням сучасної юриспруденції. Проблема етнонаціональної політики держави має суттєве значення для державної безпеки та суспільного устрою.

Автором визначено, що науковці сконцентровують увагу на трьох сферах дослідження: наявність та поширеність дискримінації у трудовій сфері за етнічною та національною ознакою; виокремлення особливостей етнічних/національних груп що підлягають більшій дискримінації у сфері праці; визначення причин дискримінації (зокрема виокремлюють культурні/психологічні, економічні та контекстуальні/інституційні причини).

Більшість експериментів показують наявність етнічної дискримінації на ринку праці. Переконливо аргументовано, що порівняно з більшістю населення, етнічні меншини мають значно нижчі шанси знайти роботу. Також доведено, що хоча група походження має сильніший вплив на рішення роботодавця, ніж місце народження, разом з тим це має додатковий ефект. Загалом вказане призводить до особливо низьких шансів на ринку праці для народжених за кордоном представників етнічних меншин.

Найширше вивчаються культурні чи психологічні пояснення дискримінації та принцип особистого уподобання має особливе значення для роботодавця на ринку праці.

**Ключові слова:** етнонаціональна політика, етнічна меншина, національна меншина, дослідження, методологія.

### **Kovnyi Yu. Ye. Ethnic and national discrimination: research review**

This article represents a review analysis of the research of scholars of the European school of law in the field of discrimination on ethnic and national grounds. The article is focused on the analysis of methodological works published during the last decade – 2012–2022. Attention is focused on the labor sphere as the most common type of discrimination against a person.

It is indicated that the problem of discrimination has been studied by scientists for a long time, but the latest research analysis demonstrates the renewal of methodological tools, reveals new vectors of the problem in the modern globalized society. Stereotypes,



unmotivated ideas about ethnic and national minorities, indigenous peoples continue to be a topical issue of modern jurisprudence. The problem of the state's ethno-national policy is of essential importance for state security and social order.

The author determined that scientists concentrate attention on three areas of research: the presence and prevalence of discrimination in the labor sphere on the basis of ethnicity and nationality; highlighting the characteristics of ethnic/national groups that are subject to greater discrimination in the field of work; determining the causes of discrimination (in particular, cultural/psychological, economic and contextual/institutional causes are distinguished).

Most of the experiments show the presence of ethnic discrimination in the labor market. It is convincingly argued that compared to the majority of the population, ethnic minorities have significantly lower chances of finding work. It has also been shown that although origin group has a stronger influence on employer decisions than place of birth, it nevertheless has an additional effect. In general, this leads to particularly low chances on the labor market for representatives of ethnic minorities born abroad.

Cultural or psychological explanations of discrimination are the most widely studied, and the principle of personal preference is of particular importance for the employer in the labor market.

**Key words:** *ethno-national policy, ethnic minority, national minority, research, methodology.*

**Вступ.** Правова політика України підлягає формуванню. Наука повинна допомогти встановити оптимальну нормотворчу та нормореалізаційну норму. Це основне завдання науки – осмислити правові явища на основі методологічного підґрунтя. Тому цінною є оглядова стаття, яка формує уявлення розвитку сучасної доктрини права. Оглядову статтю в широкому розумінні називають оглядом літератури. Проте слід розуміти, що її значення набагато ширше. Вона проводить огляд раніше опублікованих досліджень на певну тему, концентрує дослідницькі результати, згрупує огляд поточних думок щодо теми.

Оглядові статті не поширені в українській правовій літературі. І це надто збіднює, та звужує її результати. Дослідник не діє автономно у правовому полі. Справжні дослідження завжди ґрунтуються на належному методологічному попередньому інструментарії, історичному генезисі проблеми, нормативному аналізі питання і доктринальному його розумінні на сучасному етапі розвитку науки. Вказане дає можливість не тільки прийти до конкретних результатів, але й сформулювати тенденції розвитку.

Оглядова література має надати критичну оцінку даних, доступних із існуючих досліджень. Оглядові статті можуть визначити потенційні напрямки дослідження для подальшого вивчення, а іноді вони роблять нові висновки з наявних даних. Оглядове дослідження дозволяє забезпечити вичерпну основу з теми, пояснити сучасний стан знань, визначити прогалини в існуючих дослідженнях для потенційних майбутніх досліджень та виділити основні методології та техніки дослідження.

Проблема дискримінації досліджувалася науковцями дуже давно, проте новітній аналіз досліджень демонструє оновлення методологічного інструментарію, розкриває нові вектори проблеми у сучасному глобалізованому суспільстві. Стереотипи, немотивовані уявлення про етнічні та національні меншини, корінні народи далі залишаються актуальним питанням сучасної юриспруденції.

**Постановка завдання.** Метою статті є проведення оглядового аналізу щодо дослідження науковців європейської школи права у сфері дискримінації за етнічною та національною ознакою.

**Стан дослідження.** Проблема дискримінації лише нещодавно стала увагою науковців в Україні. Питання дискримінації у сфері етнонаціональної політики та за іншими ознаками піднімалися такими дослідниками як Н. Бортник, Д. Белов, І. Жаровська, Н. Грень,



В. Ковальчук та іншими. В зарубіжній доктрині права питання досліджувалися Z. de Beijl, M. Bertrand, E. Duflo, V. Di Stasio та іншими. Проте питання потребує додаткового комплексного аналізу.

Виклад основних положень. Першочергово розглянемо методологію дослідження. Стаття сконцентрована на аналізі методологічних праць, які опубліковані протягом останнього десятиліття – 2012–2022 років. Також аналізувалися всі країни світу, проте більшість досліджень стосувалися країн Європи. Сконцентровується увага на трудовій сфері як найпоширенішому виду дискримінації особи.

Загальний комплексний аналіз досліджень, огляд літератури дозволяє визначити три найпоширеніші сфери аналізу представників європейської доктрини.

Перша група дослідників аналізує наявність та поширеність дискримінації у суспільному житті за етнічною та національною ознакою. Більшість експериментів показують наявність етнічної дискримінації на ринку праці (Bertrand and Duflo [1]). Порівняно з більшістю населення, етнічні меншини мають значно нижчі шанси знайти роботу. Нещодавній метааналіз показує, що претенденти з іноземними іменами повинні надіслати на п'ятдесят відсотків більше заяв, ніж однаково кваліфіковані заявники з більшості, щоб бути запрошеними на співбесіду (Zschirnt and Ruedin [2]).

Zschirnt and Ruedin також підтверджують значні відмінності в рівнях дискримінації в різних країнах. Проте відмінності в етнічних групах, професіях і дизайні експерименту перешкоджають будь-якому прямому порівнянню рівнів дискримінації в різних контекстах. У той час як поле експериментальних досліджень дискримінації швидко розширюється, на даний момент немає гармонізованих порівняльних досліджень. Перший і єдиний міжнародний експеримент за сферою з етнічної дискримінації був ініційований МОП, порівнюючи Німеччину, Іспанію, Нідерланди та Бельгію [3]. Однак етнічні групи та сектори відрізнялися в різних країнах, що ускладнювало порівняння. Він так і не вказав на цінні висновки для практики.

Друга група науковців доводить що дискримінація більшою мірою залежить від особливостей певної етнічної чи національної меншини. Такі експерименти є більш об'ємними, оскільки потребують компаративного аналізу багатьох етноменших за історичними та ментальними характеристиками.

Зосереджуючись на місці народження (іноземці проти місцевих) і групі походження (європейці проти близькосхідних чи африканців), німецькі науковці досліджували вплив сигналів культурної дистанції на дискримінацію претендентів на роботу з числа етнічних меншин. Спираючись на міжнародний узгоджений заочний тест, вони визначали, як роботодавці в п'яти західноєвропейських країн (Німеччина, Нідерланди, Норвегія, Іспанія та Велика Британія) реагують на заявки на роботу від представників більшості та меншин, причому претенденти на роботу з меншин є або дуже схожими. Отримані ними результати загалом узгоджуються з теорією розрізнення на основі смаку. Роботодавці звертають увагу на ознаки культурної дистанції, що призводить до особливо високого рівня дискримінації меншин, які народилися за кордоном, і проти меншин, що походять із країн Близького Сходу та Африки. Хоча група походження має сильніший вплив на відповіді роботодавця, ніж місце народження, разом з тим це має додатковий ефект. Загалом вказане призводить до особливо низьких шансів на ринку праці для народжених за кордоном меншин із Близького Сходу та Африки [4].

У попередньо вказаному дослідженні бралось до уваги аналіз серед робочих професій. Тепер проаналізуємо дані досліджень, що проведені Асоціацією американських медичних коледжів. Огляд аналітичних досліджень вказує, що рівень освіченості, рівень освіти не є показником, що зменшує дискримінаційні прояви. Рівень дискримінації за етнічною ознакою серед медиків є дуже вагомим. З 5679 осіб, які відповіли на відповідні запитання, 1346 (23,7%) повідомили, що зазнавали дискримінації за расовою/етнічною приналежністю чи релігією. Показники дискримінації були вищими серед темношкірих респондентів (171 з 242 [70,7%]), азіатських респондентів (442 з 963 [45,9%]), латиноамериканських рес-



пандентів (122 з 482 [25,3%]) та інших небілих респондентів (175 з 526 [33,3%]) порівняно з білими респондентами (435 із 3455 [12,6%]) [5].

Огляд останніх досліджень вказує також на нерівномірність етнічної дискримінації окремих груп. Експеримент порівнює кандидатів зі швейцарськими іменами з кандидатами з німецькими, косовськими та турецькими іменами в парному тесті на відповідність, що охоплює чотири професії. Результати дослідження ставлення в Швейцарії свідчать про те, що ці групи будуть стикатися з різним рівнем дискримінації, причому кандидати з косовськими іменами будуть найбільш стигматизованими, а кандидати з німецькими іменами – найменше [6].

На противагу цьому твердженню, дослідники доводять також відсутність акценту на особливостях етнічної меншини. Andriessen et al. обрали чотири найбільші групи незахідних етнічних меншин для вивчення дискримінації в Нідерландах. Вони приходять до висновку, що роботодавці розрізняють лише іммігрантів та більшість населення без «більшого розрізнення між різними групами іммігрантів» [7].

Третя група наукових праць пов'язана з аналізом причин дискримінації. Десятиліття досліджень дискримінації на ринку праці демонструють підхід «декомпозиції» на основі регресії, який доводить, що різниця в заробітній платі чи прибутках між групами — що може являти собою *prima facie* доказ дискримінації — насправді пов'язана з іншими факторами, не пов'язаними з продуктивністю. Деякі експериментальні дослідження дискримінації на ринку праці проводяться в лабораторії. Але набагато більше цього робиться на місцях, що робить цю окрему область експериментальних досліджень унікальною порівняно з вибухом експериментальних економічних досліджень у більш загальному плані. В більшості випадків науковці вказують на три набори пояснень дискримінаційної ситуації: культурні/психологічні, економічні та контекстуальні/інституційні.

Найширше вивчаються культурні чи психологічні пояснення дискримінації. Наприклад, щоб перевірити гіпотезу про те, що етнічні ієрархії пояснюють відмінності в дискримінації, 53 етнічні групи науковцями проведено багаторівневий аналіз. Визначено, що фенотипові варіації в фотографіях профілю можуть бути використані як тест на дискримінацію на основі смаку / особистого уподобання. Саме культурні та психологічні чинники дозволяють за фотографіями обирати прийнятність чи неприйнятність працівника. Дослідники під керівництвом Di Stasio використовують місце народження претендента на роботу як проксі для сприйнятої соціальної та культурної дистанції, щоб перевірити припущення про дискримінацію за уподобаннями [8].

**Висновок.** Стаття проводить огляд наукових досліджень європейських науковців за останнє десятиліття щодо дискримінації на ринку праці. Визначено, що науковці сконцентровують увагу на трьох сферах дослідження: наявність та поширеність дискримінації у трудовій сфері за етнічною та національною ознакою; виокремлення особливостей етнічних/національних груп що підлягають більшій дискримінації у сфері праці; визначення причин дискримінації (зокрема виокремлюють культурні/психологічні, економічні та контекстуальні/інституційні причини).

#### Список використаних джерел:

1. Bertrand M., Duflo E. Chapter 8 – Field Experiments on Discrimination. In A. V. Banerjee and E. Duflo (Eds.), *Handbook of Economic Field Experiments*. 2017. P. 309–393. <https://doi.org/10.1016/bs.hefe.2016.08.004>.
2. Zschirnt E., Ruedin D. Ethnic Discrimination in Hiring Decisions: A Meta-analysis of Correspondence Tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. 2016. 42 (7). P. 1115–1134. doi: 10.1080/1369183X.2015.1133279
3. de Beijl Z. R. Documenting Discrimination Against Migrant Workers in the Labour Market. *A Comparative Study of Four European Countries*. 2000. Geneva : ILO.
4. Veit S., Thijsen L. Almost identical but still treated differently: hiring discrimination against foreign-born and domestic-born minorities. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. 2021. Vol. 47:6, P. 1285-1304, DOI: 10.1080/1369183X.2019.1622825.



5. Yuce T, Turner P., Glass Ch., Hoyt D., Nasca T. National Evaluation of Racial/Ethnic Discrimination in US Surgical Residency Programs. *JAMA Surg.* 2020. Vol. 155. P. 526-528. doi:10.1001/jamasurg.2020.0260.

6. Zschirnt E. Evidence of Hiring Discrimination Against the Second Generation: Results from a Correspondence Test in the Swiss Labour Market. *Int. Migration & Integration* 2020. Vol. 21. P. 563–585. <https://doi.org/10.1007/s12134-019-00664-1>

7. Andriessen I., Nievers E. , Dagevos J., Faulk L. “Ethnic Discrimination in the Dutch Labor Market.” *Work and Occupations.* 2012. Vol. 39 (3). P. 237–269. <https://doi.org/10.1177/0730888412444783>.

8. Di Stasio V., Lancee B., Veit S., Yemane. R. Muslim by Default or Religious Discrimination? Results from a Cross-national Field Experiment on Hiring Discrimination. *Journal of Ethnic and Migration Studies.* 2021. Vol. 47 (6): 1305–1326. doi:10.1080/1369183X.2019.1622826.

