

родителей по трудовому воспитанию детей и подростков / под ред. Г.И. Климантовой. М.: КВАНТ МЕДИА, 2017. С.15-19.

4. Бахурова Е.П. Основы успешного семейного воспитания // Образование и воспитание. 2015. №1 (01). С.64-68.

5. Яхшиева М.Ш., Камолова Ш., Эшонкулов Э.С., Усанов У.Н., Уразолиев Х.А. Самовоспитание – естественный процесс адаптации личности // Образование и воспитание. 2015. №1 (01). С.62-63.

А.И. Мантарова

*Институт исследования обществ и знания
Болгарской Академии наук*

ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Исходя из информации эмпирических исследований, в докладе рассматриваются существующие дискриминационные практики на рынке труда. Проблема дискриминации также ставится в контексте текущих интенсивных миграционных процессов. Дискриминационное отношение к различным категориям иностранных граждан, их формы и детерминанты рассматриваются подробно. Особенно рискованным моментом является зарегистрированная готовность нанимать иммигрантов с неизвестным статусом.

Ключевые слова: дискриминация, рынок труда, дискриминационные практики, отношение к иммигрантам.

A.I. Mantarova

*Institute for the Study of Societies and Knowledge
Bulgarian Academy of Sciences*

DISCRIMINATION ON THE LABOR MARKET

The paper is based on the information of two empirical studies, carried out in 2019. The first part discusses existing discriminatory practices on the Bulgarian labor market. The second part deals with discriminatory attitudes towards different categories of foreigners, their relationships and dependencies in the social context.

Keywords: discrimination, labor market, discriminatory practices, discriminatory traits, immigrants, attitudes towards immigrants.

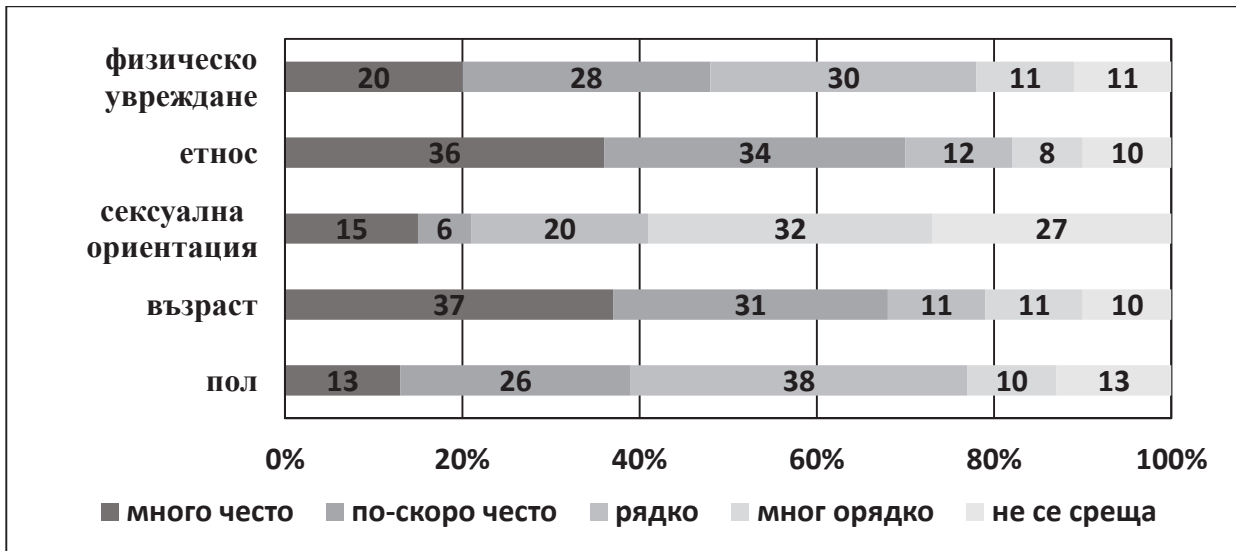
В сегодняшнем развитом обществе права человека приобретают первостепенное значение, а дискриминация рассматривается как социальная девиация [1]. Последовательная политика элиминации дискриминационных практик является одной из приоритетных целей европейской стратегии развития «Европа 2020». Признание равенства в достоинстве и правах присуще каждому человеку и не отменимо, оно регламентировано как Всеобщей декларацией прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН [2], так и Европейской конвенцией о правах человека [3]. Болгарский Закон «О защите от дискриминации» воспроизводит вышеупомянутые акты и дает следующее определение дискриминации: «Любое различие, исключение, ограничение или предпочтение, основанное на признаках расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения или рождения, имеющее своей целью или результатом которого является несоблюдение равенства в отношениях в конкретной сфере» [4].

Дискриминация на рынке труда заслуживает особого внимания, поскольку статус работающего в огромной степени определяет жизненную ситуацию индивида, уровень и образ его жизни. Проведенное в мае 2019 года исследование [6] выявило у анкетированных их мнения и оценки о распространении и формах дискриминации в трудовой сфере.

Результаты исследования говорят о том, что дискриминация в области труда является реальностью, видимой значительной частью занятых. 28 % респондентов с уверенностью заявляют, что знают о подобных проявлениях на своем месте работы.

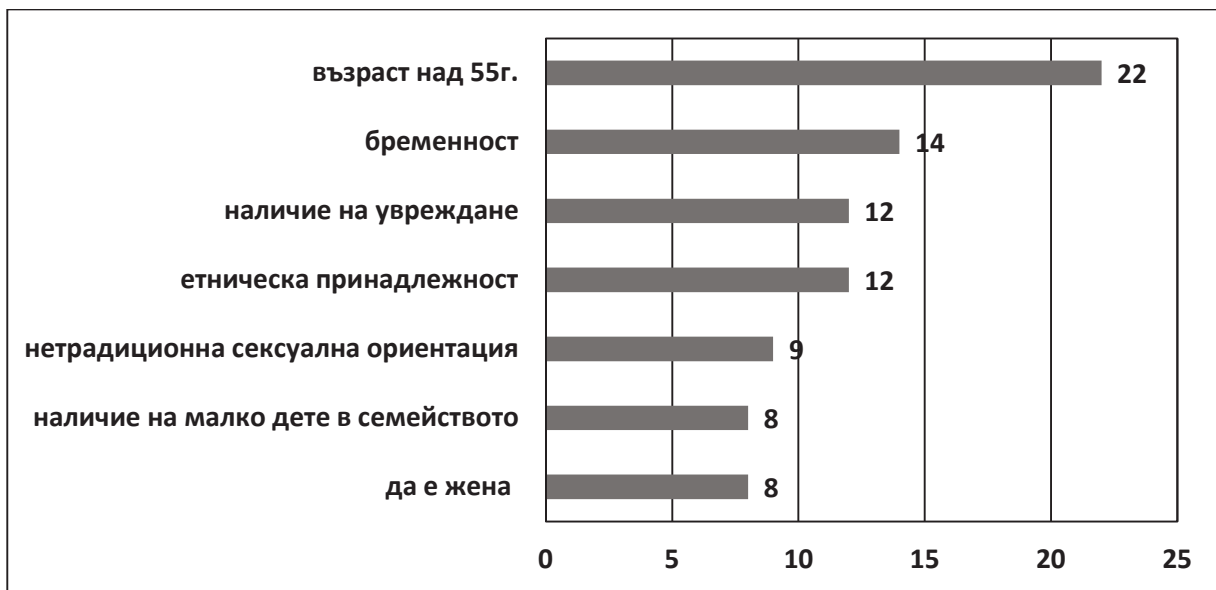
В целом, дискриминацию главным образом связывают с несколькими потенциальными дискриминационными признаками. (рис. 1)

По словам занятых на рынке труда, в наибольшей степени доступ к работе затруднен по возрастному признаку (для лиц старше 55 лет), в связи с предстоящим рождением ребенка (беременностью), наличием инвалидности и принадлежностью к определенной этнической группе. (рис. 2)



Источник: Социологическое исследование «Дискриминация на рынке труда, май 2019».

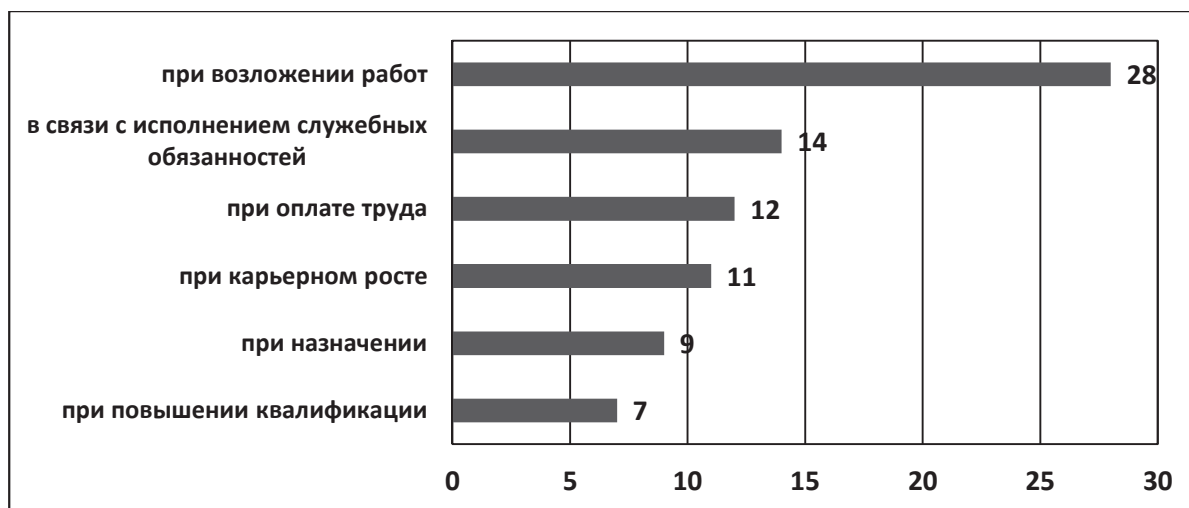
Рис. 1. Признаки, по которым осуществляется дискриминация



Источник: Социологическое исследование «Дискриминация на рынке труда, май 2019».

Рис. 2. Факторы, которые могут препятствовать при приеме на работу (в %)

Результаты исследования наглядно демонстрируют, где именно в процессе реализации трудовых правоотношений проявляется дискриминационный подход (рис. 3).

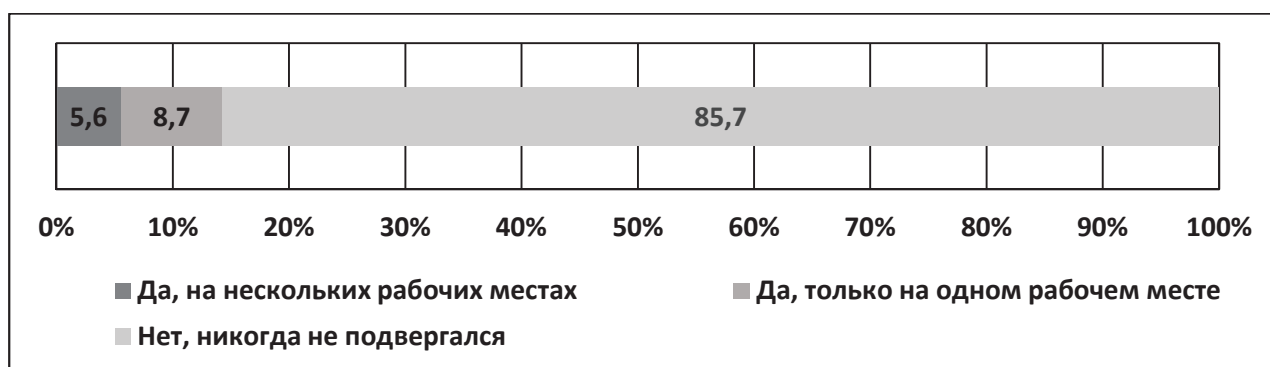


Источник: Социологическое исследование Дискриминация на рынке труда, май 2019.

Рис. 3. В каких случаях проявляется дискриминационный подход (% из заявивших, что они сталкивались с этим на своем месте работы)

Респонденты чаще всего заявляют, что дискриминация в отношении их коллег проявляется по возрасту (60,6 % респондентов утверждают, что им известно о таких случаях на их настоящем месте работы), этнической принадлежности (31,7 %), религиозным убеждениям (12,9 %) и в связи с наличием определенных физических недостатков.

Около 15 % анкетированных декларируют, что лично на себе ощутили дискриминационные проявления. Самоопределившиеся, как подвергавшиеся дискриминации на протяжении своей трудовой жизни, составляют 14,2 %, причем 5,6 % утверждают, что это происходило с ними на ряде рабочих мест, а 8,6 % — указывают только одно рабочее место (рис. 4).



Источник: Социологическое исследование Дискриминация на рынке труда, май 2019.

Рис. 4. Респонденты, лично ставшие объектом дискриминации (в %)

Из ответивших утвердительно на вопрос, подвергались ли они лично дискриминации, преобладает доля тех, кто указал в качестве основной причины возраст – 34,6 %. Они составляют 6,6 % всех опрошенных. Второе место в качестве дискриминирующего фактора занимает этническая принадлежность – 22,5 % (или 4,1 % от общей выборки). На следующем месте – дискриминация, основанная на наличии физических недостатков – 18,7 % (или 3,6 % всех опрошенных), а также беременности – 9,9 % из давших утвердительный ответ или 1,9 % всех респондентов. При существующей сегодня демографической ситуации в Болгарии эти показатели абсолютно неприемлемы.

Если проанализировать с точки зрения множественной дискриминации, то выясняется, что по одному признаку подверглись дискриминации 54,5 %, в то время как о множественной дискриминации – по двум и более признакам, заявляют 45,5 % респондентов, которые когда-либо на протяжении своей трудовой жизни чувствовали себя жертвой дискриминации.

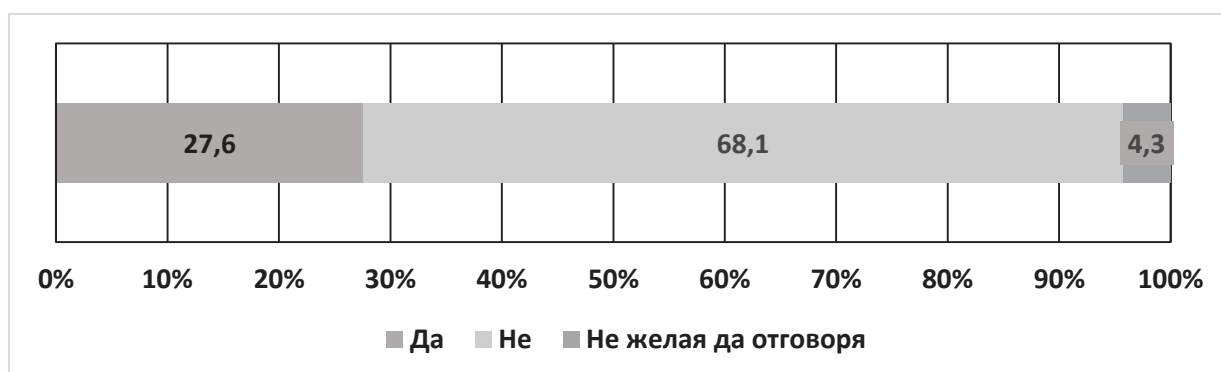
Самоопределившиеся, как подвергавшиеся дискриминации, чаще всего упоминают избирательное отношение при возложении работ, задач и функций (67,8 %), реализации карьерного роста (32,2 %), повышении профессиональной квалификации (27,6 %), непосредственном исполнении служебных обязанностей (26,7 %), оплате труда (24,8 %) и предоставлении различных видов отпуска (21,5 %).

Исследование показало, что сравнительно часто неравноправное отношение выражается одновременно по нескольким направлениям. Наиболее распространенная комбинация – это возложение работ, оплата труда и возможности профессиональной квалификации и карьерного роста.

Кроме того, два вопроса были ориентированы на интересы женщин и касались ухода и воспитания малолетних детей, а также влияния данных факторов на трудовую реализацию. На вопрос, подвергались ли они дискриминации на рабочем месте по причине частых отсутствий, вызванных наличием детей, две трети опрошенных ответили отрицательно (рис. 5).

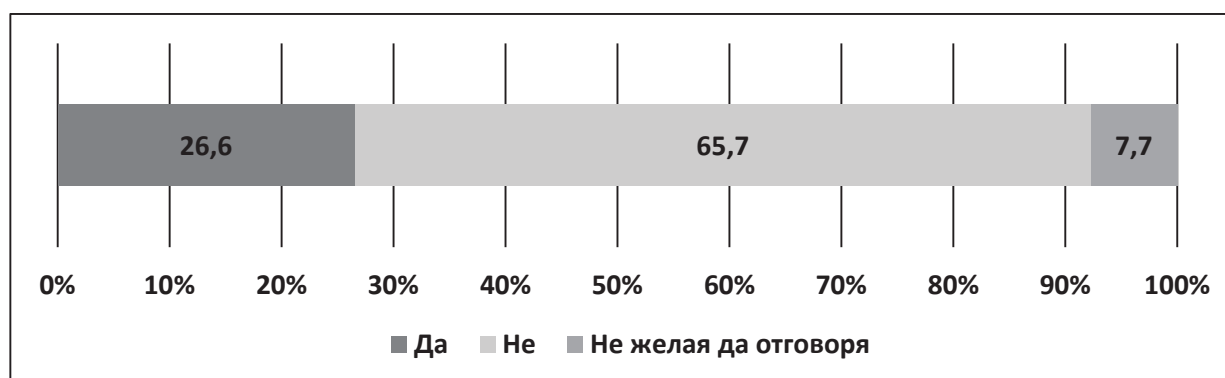
Но наряду с положительными ответами (27,6 %), вызывают тревогу и 4,3 % выбравших вариант ответа «не желаю отвечать на

этот вопрос» – это вряд ли является индикатором отсутствия проблем (рис. 6).



Источник: «Социологическое исследование Дискриминация на рынке труда, май 2019».

Рис. 5. Ощущали ли Вы дискриминацию на рабочем месте, вследствие частых отпусков, вызванных наличием детей (из ответивших утвердительно женщин, в %)



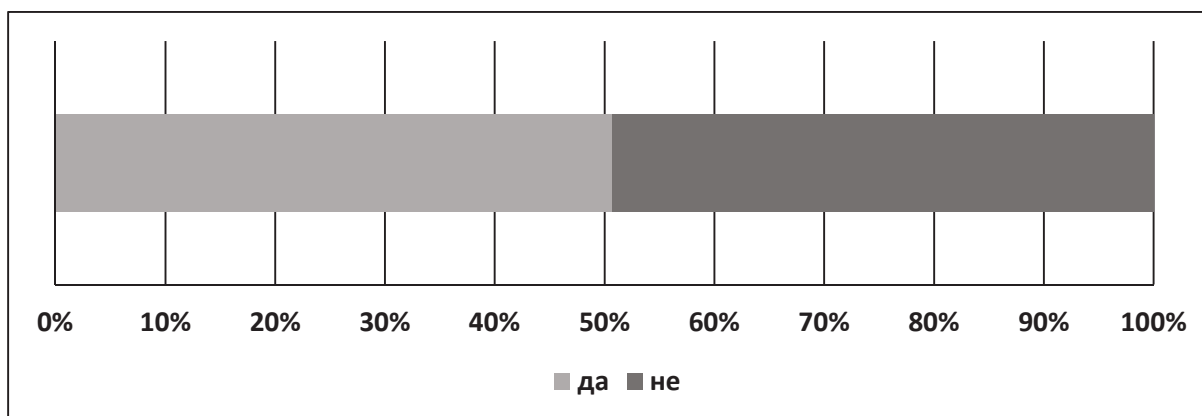
Источник: Социологическое исследование Дискриминация на рынке труда, май 2019.

Рис. 6. Ощущение неполноценности в связи с упущенными возможностями карьерного роста из-за ухода в декретный отпуск (из ответивших женщин, в %)

Аналогичное соотношение и при ответах на вопрос о том, чувствуют ли себя женщины ущемленными работодателем в отношении возможностей карьерного роста в связи с уходом в декретный отпуск.

В современном динамичном и глобализированном мире мы наблюдаем интенсивную миграцию людей между различными регионами и странами. Однако миграционные процессы приносят как новые возможности, так и новые риски. Они генерируют

проблемы как в принимающем обществе, так и у самих иммигрантов. В этом контексте вопрос о наличии дискриминации приобретает новые аспекты, и он самым тесным образом переплетается с проблемой отношения к иммигрантам. Наше исследование [7] показало, что в болгарском обществе широко распространены дискриминационные настроения по отношению к иммигрантам. Половина респондентов категорически против того, чтобы иностранные граждане – выходцы не из стран-членов ЕС, но проживающие на законных основаниях в стране, имели те же права на рынке труда, что и болгарские граждане (рис. 7).



Источник: «Социальная среда и девиации: устойчивые зависимости и ситуативные влияния».

Рис. 7. Нужно ли предоставить гражданам третьих стран (вне ЕС), пребывающим на законном основании в стране, те же права на рынке труда, что и гражданам Болгарии

Дискриминационные настроения проявляются еще сильнее при конкретизации ключевых моментов трудовых взаимоотношений. Почти две трети (65,1 %) придерживаются мнения, что при назначении на работу предпочтение должно отдаваться представителям местного населения. По мнению 55,4 %, аналогичным образом следует поступать при возможном карьерном росте, а 51,6 % считают, что это должно учитываться и при оплате труда. Примечателен и тот факт, что 21,8 % респондентов заявляют, что если бы они выступали в качестве работодателей, то нанимали бы на работу иностранцев, даже не будучи уверенными, что те имеют разрешение на работу в стране.

При этом данный ответ чаще всего дают представители тех категорий граждан, которые вероятнее всего могли бы стать работодателями: производители сельхозпродукции (50,0 %), индивидуальные предприниматели (27,7 %), высококвалифицированные рабочие/специалисты (27,8 %). Практика же, в том числе и опыт работы болгарских граждан за границей, показывает, что именно категория работающих неофициально является наиболее уязвимой для любого вида дискриминации.

Характерным показателем существующих настроений являются и данные о том, насколько комфортно болгарские граждане будут чувствовать себя, имея начальника/работодателя – иностранного гражданина. Самый высокий процент – более половины опрошенных испытывали бы определенную степень дискомфорта, если бы данную позицию занимал выходец с Ближнего и Среднего Востока (50,5 %) или из Африки (51,0 %). В обеих группах преобладают ответы «абсолютно дискомфортно», составляющие одну треть в каждой группе. Следующее место заняли граждане Китая – 47,5 %. В отличие от приведенных выше ответов, количество людей, которые почувствовали бы себя некомфортно, работая с начальником/работодателем – гражданином европейской страны, не являющейся членом ЕС, или под началом этнического болгарина, но гражданина другого государства, значительно меньше – около одной трети.

Интересно проследить, чем обусловлены подобные настроения. Действительно ли, что установленные ранее зависимости [8–11], влияющие на отношение к иммигрантам в Болгарии [12] (связанные с перцепцией страхов, ассоциирующиеся с их присутствием в стране, социально-демографические характеристики и полученный опыт межкультурных контактов), применимы и в случаях, касающихся сферы труда (см. таблицу). Информация, собранная в ходе проведения исследования, показывает, что наиболее сильными являются детерминантные зависимости от страхов, ассоциирующихся с присутствием иммигрантов в Болгарии, и, в частности, с их появлением и присутствием на рынке труда.

Детерминанты дискриминационных установок по отношению к иммигрантам

Детерминанты	Иностранцы граждане, пребывающие на законном основании в Болгарии, должны иметь те же права на рынке труда, что и граждане Болгарии	При поступлении на работу законно пребывающие в стране иностранные граждане должны рассматриваться наравне с гражданами Болгарии	При оплате труда законно пребывающие в стране иностранные граждане должны рассматриваться наравне с гражданами Болгарии
Национальная выборка	51,2	29,5	43,2
Наплыв иммигрантов приведет к росту безработицы	V=0,195	V=0,231	V=0,184
согласен	36,0	13,7	25,9
не согласен	62,8	41,6	56,5
Наплыв иммигрантов приведет к снижению стоимости труда	V=0,183	V=0,125	V=0,120
согласен	38,2	22,3	33,6
не согласен	63,6	36,3	52,4
Иммигранты станут бременем для системы социального обеспечения	V=0,146	V=0,192	V=0,128
согласен	48,8	30,5	45,4
не согласен	57,8	25,0	34,5
Пол	V=0,072	V=0,148	V=0,068
Мужчины	52,2	31,6	33,1
Женщины	49,1	28,0	42,9

Детерминанты	Иностранцы граждане, пребывающие на законном основании в Болгарии, должны иметь те же права на рынке труда, что и граждане Болгарии	При поступлении на работу законно пребывающие в стране иностранные граждане должны рассматриваться наравне с гражданами Болгарии	При оплате труда законно пребывающие в стране иностранные граждане должны рассматриваться наравне с гражданами Болгарии
Возраст	V=0,137	V=0,152	V=0,112
18-29	47,9	33,3	40,3
30-39	61,5	32,8	43,2
40-49	57,6	34,2	49,7
50-59	51,9	29,0	44,6
Над 60	0,5	21,7	26,3
Образование	V=0,135	V=0,199	V=0,135
начальное	37,8	16,8	29,4
среднее	49,6	25,3	41,6
высшее	68,1	52,1	59,3
Место жительства	V=0,110	V=0,164	V=0,113
София/столица	58,7	52,6	59,3
Областной город	54,2	28,7	40,0
Другой город	50,2	24,2	43,6
Деревня	36,6	19,0	34,3
Этническая принадлежность	V=0,140	V=0,208	V=0,127
Болгарин	50,0	28,1	42,8
Турок	58,7	27,1	35,4
Болгарин-мусульманин	80,0	36,8	80,0
Ром/цыган	55,6	37,2	44,2
Были ли Вы эмигрантом и жили ли в другой стране	V=0,089	V=0,164	V=0,127
	57,4	37,3	53,9
Имели ли Вы контакты с иммигрантами	V=0,193	V=0,243	V=0,150
	37,5	19,8	41,0

Источник: «Социальная среда и девиации: устойчивые зависимости и ситуативные влияния».

Интересно следующее, что межкультурные контакты оказывают влияние в самых разных направлениях. Наличие собственного иммиграционного опыта редуцирует дискриминационные установки, в то время как непосредственные контакты с иммигрантами их усиливают, причем достаточно ощутимо. Данные констатации могут быть интерпретированы по-разному и вполне могут стать основой для более подробного, сфокусированного на данной проблеме исследования.

Список литературы

1. Наумова Ст. «Дискриминация и (анти)дискриминационно правосъзнание (правносоциологически параметри)». В: Защита срещу дискриминацията. Икономически университет, Варна, 2018.

2. ООН, Всеобща декларация на ООН за правата на човека, <https://www.ohchr.org/en/udhr/pages/Language.aspx?LangID=blg>

3. Европейската конвенция за правата на човека, https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_BUL.pdf

4. Закон за защита от дискриминацията, обн. ДВ. Бр. 86 от 30 септември 2003г.

6. Исследование «Дискриминация на рынке труда», проведенное в мае 2019 г. ЕСТАТ при участии автора. Исследование является национально-репрезентативным для занятого населения.

7. Исследование, проведенное в рамках работ по финансируемому ФНИ проекту «Социальная среда и девиации: устойчивые зависимости и ситуативные влияния» под руководством профессора д.с.н. А. Мантаровой (Договор ДН12-05/15.12.2016) и являющееся национально-репрезентативным для населения старше 18 лет.

8. Scheepers P., Gijsberts M; & Coenders M. Ethnic exclusion in European countries. Public opposition to civil rights for legal migrants as a response to perceived ethnic threat. *European Sociological Review.*, 2002. 18, pp.17-34.

9. Sniderman Paul M., Louk Hagendoorn, and Markus Prior. Prejudicing factors and situational triggers: exclusionary reaction to immigrant minorities. *American Political Science Review* 98 (1), 2004. Pp. 35-49.

10. Stephan W. & Renfro C. The role of threat in intergroup relations. In: D. M. Mackie and E. R. Smith (Eds.), *From prejudice to intergroup emotions: Differentiated reactions to social groups*. New York: Psychology Press, 2002. Pp. 191 – 207.

11. Esses V., Dovidio J., Jackson L. & Armstrong T. The immigration dilemma: The role of perceived group competition, ethnic prejudice and national identity. *Journal of Social Issues*. 57 (3). 2001. Pp. 389-412.

12. Мантарова А.И. Бежанският проблем в България: ситуация и обществени нагласи. В: Мантарова, А., ред. Принудителната миграция: регионални и национални измерения на глобален проблем. София, Авангард прима, 2018, С.11-38.

О.А. Немова

*Нижегородский государственный педагогический университет
имени Козьмы Минина*

Т.Г. Семушева

*Нижегородский государственный педагогический университет
имени Козьмы Минина*

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ: ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ

В статье представлены результаты социологического исследования, целью которого было выявление отношения поколения родителей и старших школьников к качеству организации профориентационной работы в школах г. Нижнего Новгорода. Результаты исследования выявили ряд проблем, которые требуют дальнейшего рассмотрения. На основе исследования даны рекомендации и предложения по решению данных вопросов.

Ключевые слова: профориентация, молодежь, рынок труда.

O.A. Nemova

*Nizhny Novgorod
State Pedagogical University. Kozma Minina*

T.G. Semusheva,

*Nizhny Novgorod
State Pedagogical University. Kozma Minina*

VOCATIONALIZATION: EVALUATING EFFICIENCY

The article presents the results of a sociological study, the purpose of which was to identify the attitude of a generation of parents and older students to the quality of the organization of career guidance in schools in Nizhny Novgorod. The results of the study revealed a number of problems