

ПОЛІТИКА РІЗНОМАНІТНОСТІ – ПРОБЛЕМИ ТА МЕЖІ

Коновалов А.Є.

Науковий керівник – канд. філос. наук, доц. Покровський А.М.
Харківський національний університет радіоелектроніки
(61166, Харків, просп. Науки, 14, каф. філософії, тел. (066) 665-29-35)
e-mail: artur.konovalov@nure.ua

The subject matter of this work is dedicated to society-oriented movement called Diversity & Inclusion that is considered to be the tool for solving issues connected with equality among individuals. Origin and reasons to appear alongside with possible outcomes will be defined. Furthermore, this phenomenon compliance with modern rules, regulations and mental principles will be verified. As the result, the ambivalence of this question will be analyzed in order to evaluate its efficiency.

Двадцяте століття можна вважати сторіччям звільнення людей від багатьох соціальних залежностей. Одним з результатів цієї зміни стало те, що сьогодні існує рух Diversity&Inclusion (D&I). Його мета — запровадження рівних можливостей для всіх груп: як домінуючих, так і периферійних. Для того, щоб оцінити ступінь доцільності цього руху, треба зрозуміти причини та те, до чого це явище призвело.

Зазначене явище буде розглянуто на прикладі США — держави, культура якої хоч і заснована на європейській, але має свої специфічні ознаки. Однією з цих характеристик є різноманіття населення. Не дивлячись на цей факт, американський досвід може бути використаний і для інших частин світу, оскільки фактором різноманіття може бути стать, сексуальна орієнтація та інші можливі категорії.

З початку треба навести деякі цифри, що ілюструють проблему. Якщо середня кількість чоловіків на ринку праці дещо перевищує кількість жінок, то, наприклад, на ринку інформаційних технологій це співвідношення вже 4 до 1 в користь сильної статі. Однак треба зазначити, що подібна нерівність проявляється не тільки відносно жінок, а й інших соціальних груп: за расою, етнічною належністю, інвалідністю, сексуальною орієнтацією тощо.

Щодо вирішення цього питання, з початку проблему намагалися дослідити шляхом аналізу інформації компаній про своїх працівників. Наступним кроком стала поява спеціальних відділів та вакансій — так звані Headsof Diversity та тренери з неупередженої поведінки. Треба зазначити, що подібний підхід не дав результатів.

Також політика різноманітності може бути використана, як реклама бренду. Цей принцип вже експлуатується сучасним кінематографом та індустрією комп'ютерних ігор, незважаючи на факт того, що цільова аудиторія дуже часто приймає такі адаптації негативно. Таким чином, продукт, що не буде відповідати новим культурним стереотипам, стане

менш конкурентноздатним, а впроваджувачі таких трендів отримають більший прибуток.

Крайню позицію руху D&I, наприклад, висловлює Елен Пао, що обіймала посаду директора з різноманітності у Facebook, співвідношення представників різних груп має відображати ту ж саму пропорцію в популяції. Але критики зазначають, що занадто активне використання квотування може призвести до того, що людей повинні влаштовувати не через їх професійний рівень, а через їх належність до певної групи. До того ж механізм обирання цих груп не є формальним та частіше за все залежить від конкретних побажань HR-менеджерів.

Найбільш популярним методом вирішення диспропорції серед робітників компаній стало введення квот, але саме таке рішення, що суперечить законам вільного ринку. Агресивне впровадження подібних нових трендів в робочий процес породжує певні протиріччя. Принципи сучасного ринку та ліберальної демократії стверджують, що сам роботодавець обирає працівників з метою підвищити прибуток. Якщо втручатися в процес відбору працівників, то ефективність роботи компаній може постраждати.

Таким чином, утворюється конфлікт між тим, до чого прагнуть підприємці, та тим, до чого прагнуть захисники мінорних груп. Перші намагаються побудувати бізнес, що буде приносити як найбільший дохід, тому вони обирають найбільш ефективних у своїй справі робітників. В той же час ті члени суспільства, що виступають за рівність можливостей на ринку праці, продовжують вважати слушним введення квот та використання інших подібних інструментів для досягнення своєї мети — соціальної справедливості, як вони її бачать.

Також треба зазначити, що, незалежно від методів запровадження рівноправності, всі ці спроби, як уявляється, направлені не стільки проти першопричин, скільки проти наслідків. Треба мати на увазі, що сам капіталізм уособлює собою конкурентну боротьбу. Це суперництво між компаніями та працівниками, де для того, щоб перемогти, треба займати домінуючу позицію. До того ж, щоб переміг один, іншому необхідно програти. З цього випливає, що сучасний економічний устрій підштовхує людей до нерівності. Сама структура суспільства породжує такі відношення між його членами, тому для запровадження системних змін треба дивитись у ядро проблеми.

Рух D&I можна вважати амбівалентним явищем. Процес глобалізації має нівелювати відмінності в рівні життя серед різних верств населення. Саме тому відмічається інтенсивний пошук шляхів подолання існуючих форм нерівності. Знаходяться ті, хто гіперболізують цю проблему, що може призводити до стрімкої деформації нормативних уявлень та в цілому культурного простору, сама інтенсивність якої може бути загрозою для суспільного розвитку.