

ETNIČNA DISKRIMINACIJA NA TRGU DELOVNE SILE *

Dileme in izzivi pri ugotavljanju obstoja etnične diskriminacije na notranjem trgu delovne sile

ETHNIC DISCRIMINATION ON LABOUR MARKET

DILEMMAS AND CHALLENGES IN ASCERTAINING ETHNIC DISCRIMINATION ON INTERIOR LABOUR MARKETS

The first part of the article brings a survey of different forms and evaluation methods of ethnic discrimination. The second part discusses three dilemmas concerning ethnic discrimination on the internal labour market.

The first dilemma is about the paradox of discrimination. When taking decisions on education, training, financial stimulation and promotion of individual work organization members, employers and human resources managers are often faced with the "between a hammer and an anvil" situation. On the one hand they need methods of human resources selection, which are sufficiently discriminatory to enable them to find the most appropriate candidate for promotion, money bonus or expensive training, and on the other hand these methods could become means of indirect ethnic discrimination.

The second dilemma concerns the elusive nature of ethnic discrimination. Inner labour market knows cases of subtle discrimination seriously threatening successfulness of ethnic minority members. Yet such cases are very hard to discover. Furthermore, there is a question of the deliberate nature of such treatment which is indeed very hard to prove.

The third dilemma deals with the cumulative character of ethnic discrimination in organizations. This, too, is a kind of "between a hammer and an anvil" situation - should they strive to eliminate discrimination through the policy of positive discrimination, or should they - by insisting on the principle of equal treatment and opportunities - reproduce the cumulation of ethnic discrimination, an individual has suffered in other spheres of his life?

Keywords: ethnic discrimination, evaluation methods, labour market, positive discrimination, equal possibilities, internal labour market

Prvi del sestavka je namenjen orisu različnih vrst in oblik etnične diskriminacije ter metodam merjenja le-te. Drugi del sestavka je namenjen predstavitvi treh dilem, ki se pojavljajo pri odkrivanju obstoja etnične diskriminacije na notranjem (torej organizacijskem) trgu delovne sile.

Prva tovrstno dilema predstavlja paradoks diskriminatornosti. Delodajalci in kadrovniki se pri sprejemanju odločitev o izobraževanju, usposabljanju, nagrajevanju in napredovanju posameznih članov organizacije znajdejo med kladivom in nakovalom. Po eni strani potrebujejo tehnike izbire in selekcije kadrov, ki so dovolj diskriminatorne, da lahko z njimi izluščijo najbolj primernega kandidata za napredovanje, za posebno nagrado ali za drago usposabljanje. Po drugi strani pa lahko te tehnike predstavljajo sredstva posredne etnične diskriminacije.

Druga dilema se nanaša na izmuzljivost etnične diskriminacije. Na notranjem trgu delovne sile lahko obstajajo primeri subtilne diskriminacije, ki resno ogrožajo uspešnost pripadnika etnične manjšine. Vendar je te primere zelo težko odkriti. Nadalje se postavlja vprašanje o namernosti tovrstnega ravnanja. Nazadnje pa je te primere dejansko nemogoče dokazati.

Tretje dilema se nanaša na kumulativnost etnične diskriminacije, s katero se soočajo organizacije. Tudi pri tej dilemi so organizacije nekeje med kladivom in nakovalom: ali s politikami pozitivne diskriminacije odpravljajo diskriminacijo, ki je nastala v drugih domenah posameznikovega življenja, ali pa z vztrajanjem na načelih enakega obravnavanja in enakih možnostih reproducirajo kumulativo etnične diskriminacije, ki jo je posameznik utrpel v drugih domenah svojega življenja.

Ključne besede: etnična diskriminacija, merjenje etnične diskriminacije, diskriminacija, trg delovne sile, notranji trg delovne sile, enake možnosti, pozitivna diskriminacija.

UVOD

V mnogih državah zahodnega sveta obstajajo velike razlike med rasnimi in etničnimi skupinami, ki tvorijo prebivalstvo teh držav. Te razlike se pojavljajo v mnogih vidikih družbenega in političnega življenja. Tako obstajajo razlike pri stopnji izobrazbe, razlike v osebnih dohodkih in bogastvu, razlike v dostopu do stanovanjskih objektov, razlike v dejanskih možnostih najema kreditov, razlike pri deležu priprtih in obsojenih oseb. Obstaja veliko možnih razlag za tovrstne razlike. Ena izmed tovrstnih razlag pa je, da prihaja do etnične diskriminacije. Ta razlaga postane še posebej pomembna, ko domet in velikost razlik ter ponavljajoči se vzorci ustvarjanja teh razlik nakazujejo, da obstaja več vrst etnične diskriminacije, ki se vedno znova pojavljajo in obnavljajo na številnih področjih družbenega življenja.

Pojav etnične diskriminacije je v zadnjih letih ponovno v ospredju, predvsem v sklopu ukrepov, ki so jih države zahodnega sveta sprejele, da bi zajezele teroristične aktivnosti in preprečile teroristične napade. Procesi in tehnike odkrivanja potencialnih teroristov, predvsem pa ustvarjanje profilov v tovrstna dejanja vpletenih posameznikov,¹ so lahko predmet ali soustvarjalec rasne, etnične ali verske diskriminacije. Zaradi obče sprejetega prepričanja, da morajo biti tovrstni mehanizmi in postopki etnično, rasno in versko nevtralni, se med drugim ponovno posveča veliko pozornosti etnični diskriminaciji, njenim pojavnim oblikam in predvsem ugotavljanju njenega morebitnega obstoja.

Drugi povod za povečanje zanimanja za preučevanje etnične diskriminacije izvira iz pozornosti, ki so jo organi Evropske unije v zadnjem desetletju namenili urejanju medetničnih odnosov. Predvsem je bila ta pozornost očitna na področju trga delovne sile.² Razlogi, ki se običajno navajajo v podporo tovrstnemu početju, so politično in/ali ekonomsko obarvani. Raznolikost delovne sile npr. omogoča, da se v največji meri uporabljajo veščine in spretnosti, ki so na razpolago v določeni družbi. To omogoča večjo gospodarsko rast in posledično blaginjo vseh

* * *

* Ta prispevek je del doktorske disertacije Sare Brezigar n Fakulteti za družbene vede.

¹ Rasno ali etnično profiliranje je proces prerešetanja, v katerem so posamezniki, ki pripadajo določeni populaciji (npr. vozniki, piloti, uslužbenci na vlakih, itd.), izbrani na podlagi svoje rasne ali etnične pripadnosti (in ponavadi vidnih značilnosti); preiskujejo jih, da bi ugotovili, ali so zagrešili oziroma nameravajo zagrešiti zločin (National Research Council 2004).

² Članice Evropske unije so se ob številnih priložnostih in v številnih temeljnih dokumentih izrekle zoper kakršno koli obliko diskriminacije, večkrat tudi eksplicitno zoper diskriminacijo na etnični ali rasni osnovi. Države Evropske unije so se npr. v trinajstem členu "Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti (*Official Journal C 325, 24. december 2002*) zavezale k boju zoper razizem in ksenofobijo. Podobno je Ministrski svet sprejel Direktivo Ministrskega sveta 2000/43/EC o enaki obravnavi ne glede na rasno ali etnično pripadnost in Direktivo Ministrskega sveta 2000/78/EC o enaki obravnavi pri zaposlovanju.

prebivalcev določenega teritorija ali države (Corporate Diversity 2005). Zato tudi Smernice za zaposlovanje, ki jih je Svet Evrope v Helsinkih sestavil 10. in 11. decembra 1999, poudarjajo potrebo po ustvarjanju takšnih pogojev, da bo (evropski) trg delovne sile deloval vključujoče in ne izključujoče. V ta namen v omenjenem dokumentu Svet Evrope priporoča pripravo celovitega sklopa politik zoper diskriminacijo posebnih skupin, kot so npr. etnične manjšine. Prav tako v preambuli Direktive o enaki obravnavi (2000/43/EC) Svet ministrov Evropske unije poudarja, da lahko diskriminacija na etnični ali rasni osnovi (*v nadaljevanju etnična /ali rasna/ diskriminacija*) prepreči doseganje ciljev o nizki brezposelnosti in visokem socialnem varstvu, naraščajočem standardu in kakovosti življenja ter ekonomske in socialne kohezivnosti in solidarnosti. Dopuščanje etnične in rasne diskriminacije lahko ovira Evropsko unijo pri njenem razvoju kot območje svobode, varnosti in pravičnosti.

Nazadnje je etnična diskriminacija na trgu delovne sile razvitih držav postala medijsko zanimiv pojav po nedavnih dogodkih v Franciji. Zaradi nasilnih izbruhov³ v številnih predelih Francije so se v osrčju razprave ponovno pojavile etnične manjšine, predvsem imigranti in njihovi potomci, njihov položaj v francoski družbi (in njihove možnosti za zaposlitev v Franciji) pa je postal osrednje notranjepolitično vprašanje. Dogodki so ponovno postavili v ospredje tezo, da so politike za preprečevanje in odpravljanje diskriminacije bistvenega pomena pri zagotavljanju socialnega miru in preprečevanju etničnih konfliktov na vseh ravneh. V osrčju diskurza o medetničnih odnosih se pojavljajo mehanizmi preprečevanja in odpravljanja etnične diskriminacije ter ocene njihove uspešnosti. To pa je tudi v skladu s Simonovimi (2004, 81) ugotovitvami, da se vprašanje diskriminacije pojavi na političnem dnevnem redu neke družbe takrat, ko se pojavi zavest o obstoju tega problema v družbi in zaradi mobilizacijskih kampanj. Zdi se, da je tako v Franciji kot tudi drugod po Evropi etnična diskriminacija produkt zastarelega modela, ki ga je francoski filozof Jean-Paul Dolle v dnevniku *Libération* 15. oktobra 1990 ubesedil takole: "*Naš politični sistem je vse bolj podoben sistemu antičnih grških mestnih držav: popolnoma demokratičen za popolne državljane (to je, za čistokrvne Francoze), toleranten do mesticev (bogatih tujcev), zaprt za barbare (revne tujce).*" Nedavna dogajanja pa kažejo, da ni zastarel le politični sistem, temveč celoten koncept urejanja medetničnih odnosov, ki temelji na konceptu nacionalne države (Ireland 1994, 269).

* * *

³ Gre za nered, ki so se jeseni 2005 pojavili v Franciji in ki so jih povzročali predvsem mladi, zapostavljeni priseljenci iz Afrike in Azije ter potomci priseljencev. Rezultat teh nemirov je bilo več kot 1.500 aretiranih ljudi, več kot 6.000 zažganih vozil in nekaj smrtnih žrtev. Dnevni časopisi iz tega obdobja ponujajo natančnejše podatke o neredih, ki so se prenehali šele po uvedbi izrednega stanja, policijske ure in po številnih pozivih k miru (vključno s fatvo proti nasilju).

Posebna pozornost pri odkrivanju etnične diskriminacije v postopkih boja zoper terorizem ter naporu Evropske unije pri ustvarjanju politik za preprečevanje in odpravljanje etnične diskriminacije lahko postanejo visokoleteči cilji brez praktične vrednosti. To seveda le v primeru, da imajo le malo skupnega z dejanskim urejanjem medetničnih odnosov in ne zmorejo urejati problemov, ki se pojavljajo v družbenih odnosih. Obstaja torej nevarna možnost, da postanejo politike za preprečevanje in odpravljanje etnične diskriminacije bolj podobne pobožnim željam kot pa orodjem za družbene spremembe. Ta nevarnost pa temelji na razliki med okoliščinami, ki naj bi obstajale (ali bi želeli, da obstajajo) in za katere pripravljamo politike, ter dejanskimi okoliščinami. Zato bom v tem prispevku poskusila osvetliti nekaj dilem, ki se pojavljajo pri preučevanju etnične diskriminacije na trgu delovne sile in ki izvirajo iz tega razhajanja med dejansko logiko trga delovne sile in temeljnimi kamni opredeljevanja etnične diskriminacije. V ta namen bom v prvem delu prispevka poskusila osvetliti pojem etnične diskriminacije in specifičnega trga delovne sile, ki ga bom vzela v pretres – t. j. notranji trg delovne sile. V drugem delu prispevka bom na kratko predstavila metode ugotavljanja etnične diskriminacije. V tretjem delu prispevka pa se bom posvetila etnični diskriminaciji na notranjemu trgu delovne sile in predstavila nekaj dilem, ki se pojavljajo pri ugotavljanju njenega obstoja.

ETNIČNA DISKRIMINACIJA IN TRG DELOVNE SILE

“Izvajati” diskriminacijo med dvema osebkoma ali skupinama pomeni med njima ustvarjati razliko (What is Discrimination 2005). Negativni prizvok besede diskriminacija se nanaša na formalno ali neformalno uvrščanje ljudi v skupine. Pri tem se članom vsake skupine dodeljuje posebne in ponavadi neenake pravice in dolžnosti (What is Discrimination 2005). Člani vsake skupine so deležni različnega ravnanja oziroma je postopanje z njimi različno od postopanja s člani drugih skupin.

Diskriminatorno ravnamo takrat, ko z neko skupino na podlagi rasne ali etnične pripadnosti, spola, veroizpovedi, narodnosti, spolne usmerjenosti, političnih prepričanj, fizičnih značilnosti ali katere druge značilnosti ravnamo manj ugodno kot z drugo. Etnična diskriminacija se torej nanaša na etnično pripadnost ali etničnost kot lastnost posameznika, ki je – in zaradi katere je – uvrščen (ali se uvršča) v skupino, ki je podvržena diskriminaciji.

Etnična diskriminacija⁴ je torej diskriminacija zoper etnične skupine. Obstaja več oblik etnične diskriminacije in različna področja, na katerih se pojavlja. Na

* * *

⁴ Smiselno je na tem mestu opozoriti, da v tem prispevku ves čas uporabljam pojem etnična diskriminacija, čeprav bi bil kdaj bolj primeren ali sprejemljiv tudi pojem rasna diskriminacija, saj se večina doslej citiranih do-

etnično diskriminacijo lahko naletimo na področju šolstva, trga delovne sile, iskanja ustreznega prebivališča, ravnanja državnih organov, pri politični participaciji – skratka, na številnih področjih družbenega življenja. V tem sestavku se bom omejila na dileme le v eni domeni družbenega življenja, t. j. na pojav etnične diskriminacije na trgu delovne sile, natančneje na notranjem trgu delovne sile. Etnična diskriminacija se namreč pojavlja tako na zunanem trgu delovne sile – torej medorganizacijskem – kot tudi na notranjem trgu – torej intraorganizacijskem.⁵ Na medorganizacijskem trgu delovne sile se lahko etnična diskriminacija pojavi kot oviranje pri pridobivanju zaposlitve, na notranjem trgu delovne sile pa v pos-

* * *

kumentov nanaša na rasno in etnično diskriminacijo, v nadaljevanju uporabljena in citirana literatura pa se včasih celo navezuje le na rasno in ne na etnično diskriminacijo. Ratcliff (1994, 6) ponuja naslednje pojasnilo o uporabi pojmov etnična diskriminacija in rasna diskriminacija: v nekaterih okoliših se etničnost ali etnična pripadnost uporabljata kot sinonima za raso ali rasno pripadnost. Tako Ratcliff (1994, 6) ugotavlja, da obstaja v Veliki Britaniji nekakšna sramežljivost na področju javne politike pri uporabi pojma rasa, in zato se Pakistance, Indijce, Nemce, Kitajce naslavlja z nazivom etnične manjšine ali manjšinske etnične skupnosti. V državah, kot so npr. Nemčija ali Izrael, se zaradi holokavsta striktno izogibajo pojma rasna pripadnost in uporabljajo pojem etnična pripadnost (Ratcliff 1994, 6). V nasprotju s tem pa v Združenih državah Amerike, od koder izvira tudi veliko študij in teoretičnih okvirov o diskriminaciji, je govora predvsem o rasni diskriminaciji. Podobno politiko kot Združene države Amerike imajo predvsem države, kjer je močan imigracijski tok iz azijskega sveta in kjer je med prebivalstvom precejšen delež temnopoltega prebivalstva (National Research Council 2004, 2). V teh primerih je etnična diskriminacija včasih nekakšen podpogoj rasne diskriminacije. Tako se npr. v Združenih državah Amerike pod naziv rasna diskriminacija vključuje tudi etnična diskriminacija, ki postavlja ob bok Aziatom, črnskim Američanom, domorodnim Američanom še špansko etnično manjšino ali t. i. Latinos. Razlog za takšno opredelitev je dejstvo, da je diskriminacija, ki jo označujemo za rasno, prizadela tudi to etnično skupino in da obstaja med pripadniki etnične manjšine dokaj zamegljeno razumevanje o razlikah med rasno in etnično pripadnostjo. Tudi definicija, ki se uporablja v primeru ZDA za rasno pripadnost, ima veliko skupnih točk z etnično pripadnostjo, ki temelji na skupnem poreklu, skupnem zgodovinskem spominu in vidikih skupinske identitete, ki temeljijo na skupnem jeziku, veri, poselitenemu prostoru, [...] (Blumer 1986, 54).

Rasa [...] je subjektivni družbeni konstrukt, utemeljen na opaznih ali pripisanih značilnostih, ki so pridobile družbeno relevanten pomen.

Race is a complex concept, best viewed for social science purposes as a subjective social construct based on observed or ascribed characteristics that have acquired socially significant meaning. (National Research Council 2004, 2)

Bistvena razlika med etnično in rasno diskriminacijo je v razmerju med subjektivnim in objektivnim: med objektivnimi, opaznimi znaki, zaradi katerih okolica nekoga prišteva v manjšino, in subjektivnim samoopredeljevanjem posameznika kot pripadnika manjšine. Otroci azijskih manjšin, črncev, mulati in mestici ne morejo enostavno zreducirati etničnosti na raven osebne odločitve. Njihove vztrajajoče fizične razlike v primerjavi z belci in enako vztrajna diskriminacija, ki se opira na te vidne razlike, jim postavlja ovire na poti delovne mobilnosti in popolnega sprejetja v neko družbo (Portes et al. 2003, 6). To ima seveda negativen vpliv na etnične identitete, ambicije in tudi šolski uspeh otrok teh imigrantov (Lopez in Stanton-Salazar 2001; Fernandez-Kelly in Curran 2001).

⁵ Posamezniki med svojo delovno dobo gradijo svojo kariero, ki se uresničuje s spreminjanjem delovnega mesta in delovnih zadalžtev. Včasih pride do te spremembe tako, da posameznik spremeni organizacijo, v kateri je zaposlen, spet drugič napreduje na drugo delovno mesto v isti organizaciji. V prvem primeru se torej sprehaja po zunanem trgu delovne sile – medorganizacijskem. V drugem primeru pa nastopa na notranjem trgu delovne sile, kjer se za napredovanje sooča "le" ali predvsem z drugimi uslužbenci iste organizacije.

topkih napredovanja, nagrajevanja in pri možnostih izobraževanja. V tem stavku se bom torej omejila na obravnavo notranjega trga delovne sile,⁶ ali povedano drugače, na delovno okolje posameznika.

OBLIKE IN VRSTE ETNIČNIH DISKRIMINACIJ

Med oblikami etnične diskriminacije srečujemo v družbenih vedah najpogostejše ločitev na neposredno in posredno diskriminacijo (Migrants, Minorities and Employment 2003, 9) ali na neenako obravnavo in obravnavo na osnovi nezadovoljivo opravičenih dejavnikov, ki ustvarja neenake učinke. V nadaljevanju bom poskusila pojasniti te štiri pojme.

O **neenaki obravnavi** (disparate treatment) na etnični osnovi govorimo takrat, ko se s pripadnikom ene etnične skupine ravna manj ugodno kot s pripadnikom druge etnične skupine v podobnem položaju in ko zaradi tega posameznik utrpí negativne ali škodljive posledice. S pravnega vidika prihaja do neenake obravnave na etnični podlagi npr. takrat, ko se z nekom ravna manj ugodno zaradi njegove etnične pripadnosti – torej, ko sta mu npr. onemogočena zaposlitev ali napredovanje, ker pripada določeni etnični skupini. Zelo podobna tej definiciji je definicija **neposredne diskriminacije**. V skladu z 2. členom Direktive o rasni enakosti (2000/43/EC) prihaja do neposredne diskriminacije takrat,

ko se z eno osebo ravna manj ugodno na podlagi etničnega porekla, kot se ravna / je ravnalo / bi ravnalo z drugo v primerljivi situaciji.

Where one person is treated less favourably than another is, has been of would be treated in a comparable situation on grounds of [...] ethnic origin.

O obravnavi na podlagi nezadovoljivo opravičenih dejavnikov – poleg etnične pripadnosti – ki etnično skupino postavlja v manj ugoden položaj in ima med etničnimi skupinami **neenak učinek** (disparate impact), govorimo takrat, ko posameznika, pripadnika ene etnične skupine, obravnavamo drugače na podlagi dejavnikov, ki tega različnega ravnanja ne opravičujejo v zadostni meri. Tako lahko obstajajo npr. politike ali prakse napredovanja, ki pripadnikom etničnih manjšin

* * *

⁶ Definicija notranjega trga delovne sile (internal labour market) praviloma zajema opis delovnega razmerja, ki v tem primeru obstaja med organizacijo in njenimi uslužbenci. To razmerje temelji na dolgoročnem, večkrat partnerskem odnosu med uslužbencem in organizacijo. Formalna pravila in postopki opredeljujejo delovna razmerja, vključno z višino osebnih dohodkov, ki so primarno vezani na določeno delovno mesto in ne na posameznika. Notranji trg delovne sile večkrat obsega elemente starostne prednosti na podlagi delovne dobe v organizaciji. Delovna mesta organizacija raje zapolnjuje z napredovanjem posameznikov, ki že delajo v organizaciji, kot pa s pridobivanjem novih kadrov "od zunaj" (Baron in Kreps 1999, 167–168).

bolj kot pripadnikom večinskega naroda otežujejo napredovanje v delovnem okolju. V tem primeru je pomembno poudariti, da dejavniki nimajo nič skupnega z etnično pripadnostjo, njihov učinek pa ni etnično nevtralen. S pravnega vidika je raba tovrstnih dejavnikov protizakonita, če le ne obstaja nek dovolj trden in opravičljiv poslovni razlog.

V skladu z 2. členom Direktive o rasni enakosti (2000/43/EC) je **posredna diskriminacija**

na videz nevtralen predpis, kriterij ali postopek, ki postavlja osebe z določenim etničnim poreklom v poseben, manj ugoden položaj v primerjavi z drugimi osebami.	Where an apparently neutral provision, criterion, or practice would put persons of ethnic origin at a particular disadvantage compared with other persons.
--	--

Posredna in neposredna diskriminacija se pomembno razlikujeta v dveh vidikih. Prvič: neposredna diskriminacija se v bistvu nanaša na namerna dejanja, ki nameravajo škoditi posamezniku ali skupini (Migrants, Minorities and Employment 2003, 9). Pri preprečevanju in odpravljanju posredne diskriminacije pa je poudarek na zagotavljanju objektivne, dejansko obstoječe enakopravnosti, ne glede na to, da se z vsemi ljudmi že ravna enako, brez namernih dejanj, ki izvirajo iz rasizma (Migrants, Minorities and Employment 2003, 9). Drugič: pri odpravljanju neposredne diskriminacije se v bistvu zavzemamo za to, da bi postale osebne lastnosti "nevidne". Na tak način zagotavljamo, da so postopki nevtralni, ker se ne dotikajo nedovoljenih kriterijev. V nasprotju s tem pa stremijo aktivnosti, ki preprečujejo, odkrivajo in odpravljajo posredno diskriminacijo, k temu, da bi postalo vidno to, kar je običajno nevidno. Odkrivamo torej to, kar povzroča diskriminacijo v na videz nevtralnih postopkih in pravilih.

Poleg omenjenih oblik diskriminacije – posredne in neposredne, ki sta relevantni na področju družbenih ved, obstaja več vrst etnične diskriminacije, ki jih je treba upoštevati pri ugotavljanju etnične diskriminacije. Raznolikost etnične diskriminacije se kaže v številčnosti disciplin, ki jo proučujejo. Tako je etnična diskriminacija pojav, s katerim se ukvarjajo številne discipline, kot so pravo, ekonomija, psihologija, politologija, sociologija in statistika. Pri ugotavljanju, ali v določeni družbi obstaja etnična diskriminacija, je treba upoštevati vse omenjene značnosti in vede, ki dopolnjujejo njene razne pojavne oblike. Ni torej presenetljivo, da lahko v literaturi zasledimo opise številnih vrst etnične diskriminacije. V študiji Migrants, Minorities and Employment (2003, 9) avtorji tako npr. navajajo poleg neposredne in posredne oblike diskriminacije še "institucionalno diskriminacijo", ko javne ustanove delujejo diskriminatorno, in "pravno diskriminacijo", t.j. diskriminacijo na podlagi statusa imigranta ali tujca, posredno ali neposredno, na

podlagi pravnega reda. "Statistična diskriminacija" označuje pojav, do katerega pride zaradi napačne predpostavke o popolni informiranosti in posploševanja lastnosti skupine na posameznika. Statistična diskriminacija nastopi takrat, ko se posameznik ali organizacija odločata o posamezniku (ali drugi organizaciji) na podlagi splošnih prepričanj (Arrow 1973; Coate in Loury 1993; Lundberg in Startz 1983). Tovrstna diskriminacija je osnovana na prepričanjih, ki odsevajo dejanske porazdelitve značilnosti med različnimi skupinami. Čeprav se zdi tovrstno početje racionalno in ekonomsko upravičeno, je nesprejemljivo in nezakonito pri postopkih, kot so npr. zaposlovanje ali napredovanje. Gre namreč za uporabo značilnosti skupine za sprejemanje odločitev o posamezniku.

Poleg statistične diskriminacije National Research Council (2004, 56) izpostavlja še tri tipe diskriminacije, ki se nanašajo na vedenje posameznikov in organizacij. Te so: namerna diskriminacija, subtilna diskriminacija in diskriminacija, ki je vpeta v organizacijsko kulturo in jo sestavljajo diskriminatorne prakse teh organizacij. V nadaljevanju bom pojasnila, kako se te tri vrste diskriminacije navezujejo na notranji trg delovne sile in na delovno okolje.

Namerna, eksplicitna diskriminacija in predsodki se pojavljajo v petih stopnjah: besedni antagonizem, izogibanje, segregacija, fizični napad in iztrebljenje (Allport 1954).⁷ Besedni antagonizem lahko skupaj z nebesednimi oblikami sovraštva ustvarja sovražno vzdušje v delovnem okolju (Essed 1997; Feagin 1991). Besednim in nebesednim oblikam sovraštva sledijo resnejše oblike škodljivega ravnanja, kot je npr. oviranje pri zaposlitvi ali onemogočanje pridobivanja zaposlitve (Dovidio et al. 2002; Fiske 1998). Becker (1971) in za njim še mnogi drugi raziskovalci (Borjas in Bronars 1989; Bowlus in Eckstein 2002) so ugotavljali, kako negativna nastrojenost do medrasnih stikov – ki jo Becker imenuje čut za diskriminacijo – vpliva na trg delovne sile in na višino plač. Izogibanje družbenih kontaktov (Pettigrew 1998) je na prvi pogled zelo nedolžno dejanje, vendar pa se, če se pojavlja na več življenjskih področjih, množi in lahko privede do dolgoročne segregacije. To lahko postane še posebej problematično v okoliščinah, kjer je mreženje zelo pomembno, kot npr. pri napredovanju znotraj organizacije (National Research Council 2004, 57). V segregacijo lahko sodi npr. zanikanje enakih možnosti pri napredovanju.

Namerna diskriminacija je po zakonu prepovedana in v zahodnih družbah ostro zatrta, saj je enakopravnost ne glede na etnično, rasno ali versko pripadnost

* * *

⁷ Poudariti je treba, da gre za lestvico, ki jo je Allport (1954) pripravil za rasno diskriminacijo, in ne specifično etnično diskriminacijo, čeprav lahko lestvico uporabimo tudi na primeru etnične diskriminacije.

temeljna vrednota teh družb. V osrčju namerne diskriminacije se pojavljajo predsodki, ki se ne prelevijo nujno v diskriminacijo. Ker je diskriminacija prepovedana, predsodki pa ostajajo neizkoreninjeni, se lahko zaradi njihove trajnosti pojavljajo nezavedne in subtilne oblike diskriminacije. Te oblike diskriminacije imajo večkrat potuho in podporo v medijskih predstavitvah, ki neugodno predstavljajo manjšinske etnične skupine. Na trgu delovne sile se tovrstna diskriminacija lahko pojavlja kot ločevanje služb na primerne ali manj primerne za določeno etnično skupino. Tako je lahko pripadnik etnične manjšine v določeni organizaciji "primeren" za vratarja, šoferja ali raznašalca pošte, vendar "manj primeren" za stike s strankami, z javnostmi ali s ključnimi kupci. **Subtilna diskriminacija** ne temelji na postavljanju pripadnikov druge (manjšinske) etnične skupine v slabši položaj, temveč na enostavnem privilegiranju ljudi, ki sodijo v večinsko etnično skupino (Brewer in Brown 1998). V subtilno diskriminacijo sodi tudi efekt strica Toma – kjer do druge etnične skupine posameznik ne goji čustev sovraštva ali antipatije. Te skupine ne spoštuje, vendar jo ima celo rad na nekakšen očetovski, pokroviteljski način (National Research Council 2004, 60). Pristaja torej na ugodna stališča do te skupine, vendar z nekega vzvišenega, superiornega položaja.

Subtilna diskriminacija je posebej pomembna, ker nam pokaže, da za to, da neka etnična skupina postane žrtev etnične diskriminacije, niso potrebna negativna dejanja in obnašanja ter neugodna pravila in postopki. Postopki, pravila in obnašanje so lahko le "bolj naklonjeni" večinski etnični skupini. Tako se lahko npr. pri odločanju o napredovanju nekega pripadnika etnične manjšine v delovnem okolju ugotovi, da je sicer delaven, prizadeven, dober član organizacije, vendar mu za napredovanje na določeno delovno mesto manjkajo nekatere veščine. Pri odločanju o napredovanju pripadnika večinskega naroda pa se manjkajoče veščine poskuša kompenzirati z dodatnim izobraževanjem in usposabljanjem (National Research Council 2004, 60). V tem primeru gre dejansko za subtilno diskriminacijo, kjer se pripadniku večinske etnične skupine, ki je v podobnem začetnem položaju kot pripadnik manjšinske etnične skupine, dejansko pomaga bolj kot pripadniku manjšinske etnične skupine.

Nazadnje je treba upoštevati še diskriminacijo, ki je vpeta v tkivo organizacij. Organizacije težijo k temu, da odsevajo prepričanja in predsodke ljudi, ki delajo v njih. Organizacija pa deluje na podlagi pisanih in nepisanih pravil, ki se ponavadi razvijejo na podlagi preteklih izkušenj. Ta pravila so lahko na prvi pogled nevtralna, vendar lahko ustvarjajo drugačno obravnavo zaposlenih po etnični pripadnosti ali imajo enostavno neenak učinek na različne etnične skupine. To diskriminacijo, ki je dejansko vpeta v organizacijske procese in jo je zelo težko odkriti, zasledimo tudi pod nazivom **strukturna diskriminacija** (Lieberman 1998).

Že iz tega kratkega in površnega pregleda oblik in vrst etnične diskriminacije je razvidno, da se vrste in oblike diskriminacije ne le dopolnjujejo, temveč tudi

prekrivajo. Institucionalna in strukturna diskriminacija se prekrivata, velik del pojavnosti teh diskriminacij pa sodi v posredno diskriminacijo. Včasih je težko ugotoviti, za katero vrsto in obliko diskriminacije v nekem primeru gre, saj se vrste in oblike diskriminacij prepletajo, njihov učinek pa se lahko celo množi. Še bolj problematično pa je, da je včasih zelo težko presoditi oziroma ugotoviti obstoj etnične diskriminacije in izmeriti njene razsežnosti. Kako vedeti, ali v določeni organizaciji, t. j. na njenem notranjem trgu delovne sile, obstaja etnična diskriminacija in kako jo izmeriti?

Preden bom na specifičnem primeru notranjega trga delovne sile odgovorila na to vprašanje, je morda smiselno podati nekaj podatkov o mogočih načinih ugotavljanja in merjenja etnične diskriminacije.

UGOTAVLJANJE IN MERJENJE ETNIČNE DISKRIMINACIJE

Ugotavljanje in merjenje etnične diskriminacije je izjemnega pomena iz dveh razlogov. Prvič, ker je o pojavu, ki ga preučujemo, smiselno in zelo uporabno imeti kak dokaz, pokazatelj ali vsaj dvoumen znak, da ta pojav obstaja. In drugič, ker se na podlagi teh podatkov pripravljajo politike za preprečevanje in odpravljanje diskriminacije – politike, ki so sredstvo za izboljšanje družbene integracije manjšin, in ki preprečujejo, da bi se etničnost povezovala s slabšim družbenim položajem, ki je temelj etničnih konfliktov in rasizma (Castles 2002, 163). Da lahko tovrstne politike čim bolj uspešno preprečujejo in odpravljajo etnično diskriminacijo, morajo temeljiti na zanesljivih podatkih in predpostavkah, ki odsevajo realno stanje na področju etnične diskriminacije.

V okviru različnih ved in znanosti so se uveljavile štiri temeljne skupine metod ugotavljanja etnične diskriminacije: poskusi v laboratorijih; študije na terenu; analize anket in poročil drugih administrativnih popisov; analize podatkov, ki so bili pridobljeni z opazovanjem, in naravni poizkusi (National Research Council 2004, 5). S pomočjo teh metod je mogoče pojasniti različne vidike in lastnosti etnične diskriminacije v določeni družbi. S poskusi v laboratorijih npr. ugotavljamo verjetnost, da se v določenih okoliščinah pripeti etnično diskriminatoren dogodek. Z njimi predvsem preučujemo in preverjamo modele, ki ponazarjajo miselne procese ljudi, ki vodijo v diskriminacijo.

Raba študij na terenu je najbolj pomembna na področju stanovanjskih politik. Revizija ali parno testiranje se odlično obnesejo pri merjenju diskriminacije na omejenih trgih nepremičnin. Tako se npr. pri istih nepremičninskih agencijah ločeno oglasijo popolnoma primerljivi pari pripadnikov večinskega in manjšinskega etničnega porekla. Drugi primer rabe tovrstne metodologije za odkrivanje etnične diskriminacije je v zvezi z zaposlovanjem. S pomočjo parnega testiranja je

mogoče ugotoviti, kako se obnašajo delodajalci. Delodajalci prejmejo življenjepise, ki so si po izkušnjah in izobrazbi kandidatov podobni, ti pa se razlikujejo po imenu in kraju rojstva na tak način, da je razvidno, da je eden izmed njih pripadnik večinske etnične skupnosti, drugi pa manjšinske.⁸ Šibka točka teh študij je njihova etična spornost, saj temeljijo na domnevni prevari.

Bogat nabor spremenljivk ponujajo tudi zbiri podatkov na državni ravni, kot so npr. stopnja izobrazbe, tip zaposlitve, višina dohodkov in zdravstveno stanje. Te spremenljivke pa lahko vplivajo na posameznikov položaj v družbi. Zaradi številčnosti teh spremenljivk nam ti zbiri podatkov pomagajo oceniti in razumeti, zakaj se pojavljajo razlike med družbenim in političnim položajem posameznih etničnih skupin. Pomagajo torej odkrivati vzroke etnične diskriminacije.

Domet etnične diskriminacije nam pomagajo razumeti poročanja pripadnikov etničnih manjšin o odnosu do njih ter izpovedi o domnevnem doživljanju etnične diskriminacije. Domet in oblike etnične diskriminacije pojasnjujejo tudi poročila o diskriminatornih dejanjih v administrativnih zapisih. Tovrstno raziskovanje na področju etnične diskriminacije je izjemno pomembno, saj se pojavne oblike predsodkov in diskriminatornega obnašanja s časom spreminjajo in postajajo subtilnejše. Treba je torej oblikovati vedno nove in spremenjene oblike raziskovalnih vprašanj o etničnih odnosih in domnevnih izkušnjah etnične diskriminacije. Tovrstna poročanja in zapisi nam pomagajo predvsem ugotoviti, kje se pojavlja etnična diskriminacija, in preveriti, kolikšen je domet, s katerim diskriminacija prispeva k razlikam med rasnimi in etničnimi skupinami. Za ugotavljanje obstoja diskriminacije potrebujemo predvsem kvalitativne, za preverjanje dometa diskriminacije pa kvantitativne podatke. S prvimi ugotavljamo, kje se sploh pojavlja diskriminacija, z drugimi pa, kolikšen je njen obseg.

Na ravni metod je treba poudariti, da obstajajo (zakonsko določene) **omejitve**, ki raziskovalcem v številnih evropskih državah preprečujejo, da bi prišli do zanesljivih, trdnih pokazateljev o stanju na področju etnične diskriminacije. Vzemimo kot primer preučevanje posredne diskriminacije, kjer npr. na videz nevtralen predpis ali kriterij postavi osebe z določenim etničnim poreklom v manj ugoden položaj v primerjavi z drugimi osebami.

Preprečevanje in odpravljanje tovrstne etnične diskriminacije torej temelji na predpostavki, da obstajajo npr. določeni kriteriji, ki posredno povzročajo etnično diskriminacijo. Te posledice merimo na podlagi merjenja položaja etnične skupnosti v primerjavi s primerjalno (npr. večinsko) etnično skupino (Simon 2004,

* * *

⁸ Seveda tovrstne študije merijo le neposredno vrsto diskriminacije in ne povedo, koliko služb dejansko dobijo pripadniki etničnih manjšin. Rezultat teh študij je, da diskriminacija obstaja, ni pa jasno, koliko je in če je je dovolj, da bi v ta namen nekaj storili.

18). Če želimo posredno etnično diskriminacijo preprečiti in odpraviti, moramo ugotoviti, kateri so ti na videz nevtralni, a vendar dejansko diskriminatorni kriteriji, predvsem pa je treba popisati preučevane subjekte na podlagi etnične pripadnosti. Preučevanje posredne etnične diskriminacije torej zahteva (predpostavlja) definicijo skupin na podlagi "prepovedanih"⁹ lastnosti, popisovanje posameznih lastnosti in njihovo zbiranje v primerjalne tabele, ki omogočajo ponazoritev skupin. Treba je ugotoviti statistične razlike in diferenciale ter pokazati relevantne lastnosti / razlike na podlagi primernih kazalcev. Tako lahko ugotavljamo neugodno obravnavo določenih etničnih skupin, ne da bi za to morali dokazovati poseben diskriminatorni namen in ne da bi identificirali mehanizme, ki povzročajo diskriminacijo. Obstoječa razlika v rezultatih in nepojasnenost njene narave¹⁰ že nakazuje obstoj posredne diskriminacije. Težava je seveda v tem, da so podatki o etnični pripadnosti sila kočljiva zadeva, njihova raba in pridobivanje pa često zakonsko omejena. Pri preučevanju posredne diskriminacije nas lahko torej pomanjkanje temeljnih podatkov o etnični pripadnosti in zakonske omejitve v zvezi z zbiranjem in njihovo rabo znatno omejujejo. Z vidika metodologa / raziskovalca je torej imperativ za zbiranje podatkov o etnični pripadnosti zelo močan, malodane neobhodno potreben za posredovanje tistih zanesljivih in trdnih pokazateljev, ki so potrebni za sprejemanje politik na področju preprečevanja in odpravljanja etnične diskriminacije. Posredno diskriminacijo lahko torej ugotavljamo na podlagi negativnih posledic za osebe, ki naj bi pripadale etnični ali rasni skupini.

Podatki o etnični pripadnosti so pomembni za nadziranje in razumevanje razvijajočih se razlik in trendov med različnimi etničnimi skupinami (National Research Council 2004, 4). Velika ovira za preprečevanje in odpravljanje etnične diskriminacije je pomanjkanje občutljivih podatkov. Zastavljene ukrepe in politike je treba torej snovati, ocenjevati in preučevati z upoštevanjem tega, da so zaradi pomanjkanja podatkov rezultati relativni, če že ne popolnoma vprašljivi. Pojavi se paradoks, ki ga je Komisija za rasno enakopravnost na Dunaju ubesedila takole:

* * *

⁹ Med "prepovedane" lastnosti lahko sodijo etnično poreklo, etnična pripadnost, etnična pripadnost staršev, barva kože, materni jezik, ipd.

¹⁰ Dejstvo je, da obstajajo razlike med etničnimi skupinami – višje stopnje revščine, brezposelnost, stanovanjska segregacija, nižja povprečna izobrazba. Te razlike pa same po sebi še ne pomenijo, da gre za etnično diskriminacijo. Lahko so rezultat zgodovinskih učinkov rasnega in etničnega izključevanja in diskriminacije, ki še vedno učinkujejo, lahko so na delu drugi dejavniki ali kombinacija sedanje in pretekle diskriminacije in drugih dejavnikov. Temeljni namen merjenja etnične diskriminacije je zato ugotavljanje vzrokov za različne izide. Različne metode so pri prikazovanju, ali bi bil obstoječi negativni izid za posameznika drugačen, če bi bila njegova etnična pripadnost drugačna, različno uspešne. To je tako, ker je diskriminatorno dejanje težko neposredno opaziti in ga je zato treba ugotavljati posredno, oziroma o njem sklepati na podlagi tega, ali bi bil obstoječi negativni izid za posameznika drugačen, če bi bila njegova etnična ali rasna pripadnost drugačna. Zato ima vsaka metoda prednosti in slabosti pri ugotavljanju vzročnosti, da je neugoden izid rezultat etnično ali rasno utemeljenega diskriminatornega obnašanja.

“Voditi politiko enakopravnosti, ne da bi spremljali etnične pripadnosti, je isto, kot da bi stremeli k dobremu finančnemu upravljanju, ne da bi poznali finančno stanje” (Migrants, Minorities and Employment in the United Kingdom 2002, 37).

Pa vendar, če odmislimo zgolj raziskovalno-metodološki vidik, obstaja zelo močan imperativ tudi zoper tovrstno zbiranje podatkov. Poleg že navedenih kulturnih in zgodovinskih razlogov¹¹ za zavračanje zbiranja teh podatkov obstaja še nek vsebinski razlog. Kategorizacija na rasni ali etnični podlagi lahko namreč sproža rabo stereotipov in vodi v diskriminatorno vedenje (Bargh et al. 1996). Po eni strani raziskovalec potrebuje čim boljše podatke za preučevanje etnične diskriminacije, kar vodi v pripravo politik za preprečevanje in odpravljanje etnične diskriminacije. Vendar pa – paradoksalno – lahko z zbiranjem tovrstnih podatkov povzroča še dodatno kategorizacijo, ki lahko vodi v krepitev etnične diskriminacije.

Poleg pomanjkanja zaželenih podatkov o etnični pripadnosti, ki so temelj odkrivanja etnične diskriminacije na podlagi raziskav, popisov, administrativnih poročil, ipd. se težave pri odkrivanju etnične diskriminacije pojavljajo tudi pri metodah, kjer se uporabljajo poročanja in izpovedi o primerih diskriminacije. Še posebej kadar je diskriminacija zelo subtilna, je raziskovalec zelo hitro na spolzkih tleh percepcij in občutkov, ki jih je težko spremeniti v objektivna dejstva za pripravo politik. Kako meriti, ali se pripadnika etnične manjšine sodelavci namerno izogibajo zato, ker pripada določeni etnični skupnosti? In ali se ga ne izogibajo zato, ker ni prijeten, prijazen, je sovražno razpoložen, ima defenzivno držo do sodelavcev, se ne zna primerno obnašati, ne skrbi za osebno higieno in urejenost, itn.? Kako “to” pravkar opisano situacijo primerjati z drugo, kjer je oseba vsaj približno enako sovražno razpoložena, neprijazna, neprijetna, ima neko defenzivno držo do sodelavcev, se ne zna primerno obnašati, ne skrbi za osebno higieno in urejenost, vendar pripada večinski etnični skupini? Ne glede na to, zakaj se ga izogibajo, ostane dejstvo, da ima lahko tovrstno obnašanje sodelavcev na posameznika hude posledice pri vključevanju v delovno okolje, pozneje pa pri napredovanju, ocenjevanju storilnosti, nagrajevanju, morda celo pri odločitvah o morebitnem odpuščanju.

Vsa ta vprašanja postanejo še bolj pereča pri raziskovanju notranjega trga delovne sile. Ko raziskujemo etnično diskriminacijo v le eni domeni, kot je npr. notranji trg delovne sile, namreč pozabljamo na etnične diskriminacije v drugih domenah, ki lahko v večjem delu celo pojasnjujejo diskriminacijo v tej domeni. Ponovno se za trenutek vrnimo na ugotovitev, da razlike v izidih glede na etnično pripadnost niso zadosten dokaz za velikost ali celo prisotnost etnične diskrimina-

* * *

¹¹ Glej opombo 4.

cije v kateri koli posebni domeni (National Research Council 2004, 48). Te razlike so lahko rezultat katerega koli dejavnika ali skupka teh dejavnikov, ki lahko ali pa tudi ne vključuje rasno ali etnično diskriminacijo v tej domeni. Tako lahko npr. etnična neravnovesja na trgu delovne sile (npr. pri višini osebnih dohodkov, pridobivanju zaposlitve, odstotku brezposelnosti) odsevajo razlike v kakovosti šol in uspešnosti med šolanjem bolj kot katero koli namerno etnično diskriminacijo na trgu delovne sile. Razlike na trgu delovne sile so torej lahko odraz etnične diskriminacije v tisti domeni v tistem času (razlike v osebnem dohodku), vendar tudi etnične diskriminacije v predhodnih interakcijah (npr. pretekle izkušnje na trgu delovne sile) in v drugih domenah, kot je npr. usposabljanje (National Research Council 2004, 49). Ne glede na to pa nam vztrajna prisotnost in obnavljanje razlik po etnični pripadnosti pomagajo razumeti, kateri dejavniki povzročajo to razliko, in ugotoviti, ali se med njimi pojavlja tudi etnična diskriminacija. Čeprav nam tovrstni primeri lahko pokažejo, da ne prihaja do diskriminacije, nas napeljujejo na to, kaj opazovati, kje iskati vzroke teh razlik in nas usmerjajo v razmišljanje, ali do diskriminacije prihaja v drugih domenah življenja.

Ob upoštevanju teh metodoloških značilnosti preučevanja etnične diskriminacije bom v nadaljevanju predstavila dileme, ki se pojavljajo pri ugotavljanju, preučevanju in merjenju etnične diskriminacije na notranjem trgu delovne sile. Prva dilema izhaja iz temeljnega paradoksa, ki postavlja v konflikten položaj politike za preprečevanje etnične diskriminacije ter postopke in prakse, ki zagotavljajo maksimalno učinkovitost organizacije. Druga dilema izhaja iz izmuzljivosti etnične diskriminacije pri poskusih njenega odkrivanja. Tretja dilema pa izhaja iz posebnega položaja, ki ga ima v človekovem življenju služba, ki jo opravlja.

1. DILEMA: PARADOKS DISKRIMINATORNOSTI

Prva dilema, s katero se srečujemo pri odpravljanju etnične diskriminacije na notranjem trgu delovne sile, je paradoks diskriminatornosti. Diskriminatornost je po eni strani temeljni kriterij procesov napredovanja in nagrajevanja, ki omogočajo uspešno delovanje organizacije. Po drugi strani pa je diskriminatornost po na videz nevtralnih kriterijih temeljni povzročitelj etnične diskriminacije. V nadaljevanju bom pojasnila, v čem je bistvo paradoksa diskriminatornosti.

Notranji trg delovne sile ni "pravi" trg, temveč vsebuje kar nekaj elementov hierarhičnega ustroja organizacije. Posamezniki npr. napredujejo v skladu z določenimi pravili in po določeni "lestvici". Vendar se za vsako napredovanje potegujejo skupaj s sodelavci, ki ustrezajo kriterijem za zaželeno delovno mesto. V idealnem primeru delovno mesto zasede uslužbenec, za katerega organizacija presodi, da je najprimernejši. Izbira pravega, najbolj primernega kandidata je večkrat zapleten postopek, kjer kandidate primerjajo med seboj in na različne načine

poskušajo izbrati najbolj primernega. Tehnike,¹² s katerimi poskušajo izbrati najprimernejšega kandidata, morajo biti dovolj diskriminatorne, da izpostavijo le eno osebo, ki je za to delovno mesto najprimernejša. Diskriminatornost je namreč ena izmed ključnih lastnosti tehnik pri izbiri kadra za določeno delovno mesto (Gollan 2001, 9). Ta lastnost določa, ali je tehnika dovolj učinkovita, da bi jo organizacija uporabljala.

Kadar ima organizacija na razpolago več kandidatov, ki ustrezajo kriterijem za določeno delovno mesto, praviloma te kriterije zaostri ali dopolni, dokler ne ostane le najprimernejši kandidat. Oblikovanje kriterijev ni vedno enostavno in včasih vplivajo na odločitev malenkosti, ki so navidezno popolnoma nevtralne, pa vendar potencialno etnično diskriminatorne. Nekdo lahko iz izbora izpade zato, ker ima zaradi svojega etničnega porekla ali drugega maternega jezika poseben naglas, ker se zaradi svoje veroizpovedi oblači in obnaša nekoliko drugače kot večina v določeni družbi. Te "malenkosti" pa so lahko dodatni kriteriji, ki jih organizacija uporabi pri izbiri najbolj primernega kadra za npr. stike s strankami, prodajne sestanke, stike z javnostmi, ipd. Če je okolje organizacije diskriminatorno do etničnih manjšin, če organizacija meni, da stranke diskriminirajo ali bi lahko diskriminirale pripadnike etničnih manjšin, potem bo posebej pozorna, da ne bo zaradi etnične pripadnosti svojih uslužbencev v slabšem položaju v primerjavi z drugimi podobnimi organizacijami, ki nimajo pripadnikov etničnih manjšin na primerljivih položajih. Ob tem je seveda treba razjasniti vprašanje, ali je kriterij izbire kadrov na notranjem trgu delovne sile upravičen glede na učinkovitost in uspešnost na tovrstnem delovnem mestu. V okviru svojih prizadevanj, da bi bile vedno bolj učinkovite in konkurenčne, uporabljajo organizacije načelo diskriminatornosti za sprejemanje optimalnih kadrovske odločitve. Po drugi strani pa se spoprijemajo s pravnimi predpisi in z etičnimi načeli, ki omejujejo rabo načela diskriminatornosti pri tistih lastnostih, ki so "problematične". Ta načela pa so često v nesoglasju s tržno logiko organizacij.

Nadalje se paradoks diskriminatornosti pojavlja pri sprejemanju številnih odločitev o usposabljanju, izobraževanju, nagrajevanju in napredovanju članov organizacije. Delodajalci in kadrovske službe, ki sprejemajo odločitve na omenjenih področjih upravljanja s človeškimi viri, to praviloma počnejo na podlagi nepopolnih informacij. Tu pa lahko zlahka zaidejo na spolzka tla statistične diskriminacije. Na podlagi nepopolnih informacij namreč sprejemajo odločitve o izobraževanju, napredovanju in nagrajevanju posameznikov, ki so zaposleni v organizaciji. Kdor sprejema tovrstne odločitve, se vsakodnevno spoprijema z ocenjevanjem posameznikov na podlagi dejstev, ki jih pozna. Vsakič se posebej odloča, ali bo vložil

* * *

¹² Sem sodijo tehnike za selekcijo kadrov, kot so npr. intervju, ocenjevalni center, testi logičnih sposobnosti, verbalnih sposobnosti, testi osebnosti, ipd.

dodatna sredstva in čas v pridobivanje dodatnih informacij, ki mu bodo omogočale lažje sprejemanje pravih odločitev (Lundberg 1991). Zaradi nepopolnosti informacij, ki jih ima na razpolago, pa se lahko opira na značilnosti etnične skupine, ki ji pripada posameznik, in ki so relevantne za njegovo odločitev v zvezi s tem posameznikom. Rezultat tega početja pa je dejansko statistična diskriminacija. S posameznikom ravnamo drugače (in praviloma manj ugodno) kot z drugimi člani organizacije zaradi lastnosti skupine, ki ji ta posameznik pripada.

Temeljni paradoks diskriminatornosti torej ponazarja konflikt, ki se lahko pojavi med odločitvami, ki se sprejemajo na področju kadrov na notranjem trgu delovne sile kot rezultat tržne naravnosti organizacije na eni strani in potreb po preprečevanju in odpravljanju etnične diskriminacije na drugi strani. Rešitev predstavlja seveda možnost, da označujejo pravni predpisi na področju preprečevanja in odpravljanja etnične diskriminacije tisto mejo diskriminatornosti, ki je organizacija pri svojih kriterijih ne sme prekoračiti. Vendar je ta rešitev bolj teoretična kot praktične narave. Meje med "dovoljeno" in "nedovoljeno" diskriminatornostjo so zelo zabrisane. To, kar je upravičeno s poslovnega vidika, ni vedno v soglasju z načeli preprečevanja etnične diskriminacije. Poleg tega je etnično diskriminacijo često enostavno prikriti, če organizacija ali njen član to želite. To pa nas pripelje že do druge dileme, izmuzljivosti etnične diskriminacije.

2. DILEMA: IZMUZLJIVOST POJAVA, KI SE OBNAVLA

Ena izmed omejitev obstoječega pojmovanja diskriminacije je, da temelji etnična diskriminacija na ravnanjih, vedenjih in praksah, in se torej razlikuje od definicije, ki vključuje tudi predsodke, drže in stereotipe. Vendar se predsodki in stereotipi le občasno prelevijo v neenako obravnavo ali neenak učinek. Neenaka obravnavo in neenak učinek sta protizakonita, predsodki, odnos do etničnih manjšin in stereotipno razmišljanje pa ne. Težava se pojavi, ko se stereotipi in predsodki prelevijo v subtilne oblike diskriminacije, ki so sicer subjekt pravnih postopkov, vendar se zaradi težav pri merjenju in dokazovanju tovrstnega obnašanja pogosto ne kaznujejo.

V primeru etnične diskriminacije na notranjem trgu delovne sile lahko obstaja cela vrsta primerov subtilne diskriminacije, ki se ne ujame v pravno mrežo. Le kako je mogoče ugotoviti, da se intervjuvanec na intervjuju za napredovanje na novo delovno mesto odreže bistveno slabše kot kolega zato, ker ga je kadrovnik venomer prekinjal, mu postavljajl manj vprašanj kot njegovemu kolegu, ali pa je bil do njega pokroviteljski in nesramen (National Research Council 2004, 41). Takšna vedenja lahko privedejo do slabše komunikacije med kandidatom in kadrovnikom ter posledično do slabših izidov pri pripadnikih etničnih manjšin, ki v tem primeru redkeje napredujejo. K temu lahko dodamo, da je lahko takšno

obnašanje kadrovnika namerno ali nenamerno. Tudi v primeru, da je to početje namerno, ga je kadrovniku, ki se protizakonnosti svojega ravnanja zaveda, zelo težko dokazati.

Podobna težava se lahko pojavi, ko se zaradi predsodkov in stereotipov svojih sodelavcev pripadnik etnične manjšine težje vključi v kolektiv organizacije. Če organizacijo razumemo kot mrežo odnosov, ki sestavljajo politični sistem v malem (Pfeffer 1992; Kanter 1983), lahko dokaj hitro ugotovimo, da bo ta oseba težje napredovala znotraj organizacije. Sooča se namreč z nezanemarljivimi ovirami pri vzpostavljanju dobrih in trdnih vezi s sodelavci, ki ji lahko pomagajo pri gradnji lastne kariere v organizaciji.

Zbir predsodkov in stereotipov članov organizacije ter primeri subtilne, težko dokazljive etnične diskriminacije lahko ovirajo uspešnost pripadnikov etničnih manjšin na notranjem trgu delovne sile. Zadeva je toliko bolj pereča, ker se diskriminacija obnavlja. Pripadniki etničnih manjšin se tako znajdejo v stalno se obnavljajočem začaranem krogu: njihovo uspešnost zavirata poleg predsodkov in stereotipov subtilna in prikrita diskriminacija. Posledično so manj uspešni kot so z njimi primerljivi kolegi, to pa povzroča povprečno slabšo uspešnost celotne etnične skupine. Zaradi omejenosti informacij, ki jih imajo kadrovniki in delodajalci pri sprejemanju odločitev, pa se tovrstna "značilnost" etnične skupine lahko prelevi v statistično diskriminacijo. Tako današnji (slabši) rezultati vplivajo na jutrišnje (etnično diskriminatorno) obnašanje organizacije in njenih članov (Coate in Loury 1993; Loury 1977; Lundberg in Startz 1998).

3. DILEMA: KUMULATIVNOST DISKRIMINACIJE

Velik del razprav o etnični diskriminaciji in o učinkih politik za preprečevanje in odpravljanje diskriminacije predpostavlja, da je diskriminacija enkratno dejanje. Nekaj, kar se zgodi enkrat, v določenih okoliščinah, v določeni domeni človekovega življenja (npr. pri zaposlovanju, usposabljanju, iskanju bivališča, itd.). Že pri prikazovanju izmuzljivosti etnične diskriminacije smo ugotovili, da to ni tako, saj se diskriminacija obnavlja sama. Vendar se ne le obnavlja, temveč tudi seštevata in množi. Pojavlja se torej kot nek dinamičen proces, ki deluje skozi različne faze znotraj ene domene človekovega življenja, preko domen, skozi celo življenje posameznika in se prenaša tudi skozi generacije. Posameznik lahko v organizaciji počasneje napreduje zato, ker organizacija izvaja etnično diskriminacijo pri usposabljanju. Pripadnika etnične manjšine tako usposablja manj pogosto in manj učinkovito kot njegove kolege na primerljivih delovnih mestih. Pripadnik etnične manjšine je zato na notranjih razpisih manj uspešen, saj ni zmožni osvojiti potreb-

nih znanj in veščin, ki bi mu omogočale napredovanje v enaki meri kot njegovim kolegom, pripadnikom večinske etnične skupine. V tem primeru gre torej za seštevanje etnične diskriminacije znotraj enega in istega področja – zaposlovanja. K temu je treba dodati, da se je ta oseba zaradi etnične diskriminacije učiteljev in šolskih ustanov slabše izobrazila, kot bi se sicer lahko. In da je npr. zaradi etnične diskriminacije nepremičninskih agencij živela v okolju, kjer je imela omejene možnosti osebnega razvoja ali zunajšolskih aktivnosti. Vse to pa je pripomoglo, da je njena prva zaposlitev v tej organizaciji bistveno nižje po hierarhični lestvici organizacije, kot bi lahko sicer bila. To je torej primer, kako se etnične diskriminacije v življenju enega posameznika seštevajo na različnih področjih njegovega življenja. K temu lahko dodamo še, da etnična diskriminacija, ki so jo utrpeli posameznikovi starši, vpliva na možnosti šolanja, usposabljanja in zaposlitve njihovih otrok. Tako se torej etnična diskriminacija prenaša tudi iz generacije v generacijo ter se seštevata.

Kumulativnost etnične diskriminacije je posebej pomembna na področju zaposlovanja: zaposlitev je tisti kritični trenutek, kjer posameznik prvič na svoji koži začuti breme celotnega seštevka etnične diskriminacije, ki se je kopičila skozi njegovo življenje. Ta seštevka etnične diskriminacije se kaže na posameznikovem življenjepisu, ki je njegova osebna izkaznica za organizacijo, kjer se namerava zaposliti. Ta izkaznica je rezultat vsote etnične diskriminacije njegovih staršev, etnične diskriminacije pri njegovem šolanju, usposabljanju, zunajšolskih dejavnostih, kraju bivanja...

Na podlagi osebne izkaznice, ki je rezultat preteklih etničnih diskriminacij, organizacija sprejme odločitev o tem, da bo to osebo zaposlila na določeno delovno mesto. Oseba torej s celotnim bremenom preteklih etničnih diskriminacij stopa na notranji trg delovne sile, kjer je praviloma v bistveno slabšem izhodiščnem položaju, kot bi bila lahko sicer. Končni rezultat seštevanja etničnih diskriminacij, ki se prikazuje v sestavi notranjega trga delovne sile, je lahko koncentracija pripadnikov etničnih manjšin na določenih delovnih mestih in na določenih položajih. Povprečni dohodki med različnimi etničnimi skupinami v organizaciji se prav tako praviloma razlikujejo v škodo etničnih manjšin.¹³

S tovrstnimi neravnovesji med etničnimi skupinami na notranjem trgu delovne sile se družba lahko spopada vsaj z dvema sklopoma politik preprečevanja in odpravljanja etnične diskriminacije. Prvi sklop temelji na zagotavljanju enakih možnosti in enakem ravnanju ne glede na etnično pripadnost. Drugi sklop pa uporablja t. i. pozitivno diskriminacijo, ki označuje začasno prednostno obravna-

* * *

¹³ Za podatke o Veliki Britaniji, ki potrjujejo bodisi nižje povprečne dohodke etničnih manjšin bodisi koncentracijo na določene tipe delovnih mest, glej Brezigar (2002).

vanje pripadnikov etničnih manjšin (Flanders 2004). Obe možnosti vsebujeta številne dileme in izzive, ki izvirajo iz same narave predlaganih ukrepov. V vsakem primeru pa so v neljubem položaju organizacije, ki sprejemajo odločitve na področju izobraževanja, usposabljanja, nagrajevanja in napredovanja lastnih kadrov. V primeru politik pozitivne diskriminacije "popravljajo" kumulativne učinke pretekle diskriminacije, ki so se dogajale v drugih domenah posameznikovega življenja, in s katerimi organizacija dejansko ni imela nobene neposredne povezave. V primeru vztrajanja pri enakih možnostih pa dejansko vsaj replicirajo kumulativne učinke pretekle diskriminacije in torej navidežno delujejo etnično diskriminatorno. Ne glede na to, ali v skladu z obstoječimi predpisi izberejo prvo ali drugo pot, je njihov "izkupiček" nezadovoljiv. V prvem primeru je njihov položaj približno tak, kot da bi popravljali "napake", ki so se pripetile pretežno v drugih domenah posameznikovega življenja, v drugem pa približno tak, kot da bi pri "napakah" vztrajali.

SKLEP

Predstavljene dileme nakazujejo, da se organizacije, delodajalci, kadrovniki in druge osebe, ki sprejemajo odločitve o kadrih na notranjem trgu delovne sile, večkrat znajdejo med kladivom in nakovalom. Tržna logika in delovanje organizacije jih usmerjata v eno smer, potrebe po odpravljanju in preprečevanju etnične diskriminacije pa v drugo. Dileme tudi nakazujejo, da je v konkretnih primerih notranjega trga delovne sile večkrat težko razmejiti, do kod sega poslovna upravičenost kriterijev, na podlagi katerih se sprejemajo kadrovske odločitve, in kje se začne etnična diskriminacija. Ta zabrisanost meje med dopustnim in nedopustnim pa je zelo nevarna. Organizacije lahko namreč v sili razmer zaradi lastne negotovosti prikrivajo kriterije in odločitve, za katere niso prepričane, da so nesporne z vidika etnične diskriminacije.

Zato je smiselno v prihodnosti pri raziskovanju etnične diskriminacije na notranjem trgu delovne sile posvečati posebno pozornost pojasnjevanju predvsem tega mejnega, spornega območja. To pojasnjevanje pa je mogoče le s poglobljenim poznavanjem delovanja organizacij, kakor tudi oblik in vrst etnične diskriminacije.

VIRI IN LITERATURA:

- (2002): Migrants, Minorities and Employment in the United Kingdom. Exclusion, discrimination and anti-discrimination. RAXEN 3 Report to the European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC) by the Commission for Racial Equality (CRE) (National Focal Point for the UK). London.
- (2003): Migrants, Minorities and Employment: exclusion, discrimination and anti-discrimination in 15 Member States of the European Union: EUMC Comparative Study. V: European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC), Publications, List, Comparative Report on Migrants, Minorities and Employment. (http://www.eumc.eu.int/eumc/index.php?fuseaction=content.dsp_cat_content&catid=3fb38ad3e22bb&contentid=3fbe028279e2d, 25. 8. 2005).
- ALLPORT, Gordon (1954): *The Nature of Prejudice*. Reading, MA: Addison Wesley.
- ARROW, K. (1973): The Theory of Discrimination. V: O. Ashenfelter; A. Rees (ur.), *Diskriminacija in Labor Markets*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- BARGH, J. A.; CHEN, M.; BURROWS, L. (1996): Automaticity of social behaviour: Direct effects of trait construct and stereotype priming on action. *Journal of Personality and Social Psychology* 71, 230–244.
- BARON, James N.; KREPS, David M. (1999) Strategic Human Resources: Frameworks for General Managers. New York, Chichester, Weinheim, Brisbane, Singapore, Toronto: John Wiley & Sons, Inc.
- BECKER G. S. (1971): *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- BREZIGAR, Sara (2002) The effect of equal opportunity initiatives on employee participation. (Magistrska naloga). London.
- BORJAS, G. J.; BRONARS, S. G. (1989): Consumer Discrimination and Self-employment. *Journal of Political Economy* 97 (3), 581–606.
- BOWLUS, A. J.; ECKSTEIN, Z. (2002): Discrimination and Skill Differences in an Equilibrium Search Model. *International Economic Review* 43 (4), 1309–1345.
- BULMER, M. (1986): Race and Ethnicity. V: R. G. Burgess (ur.), *Key Variables in Social Investigation*. London: Routledge and Kegan Paul.
- CASTLES, S. (2002): Migration and Community Formation under Conditions of Globalisation. *International Migration Review* 36 (4), 1143–1168.
- COATE, S.; LOURIE, G. C. (1993): Will Affirmative Action Policies Eliminate Negative Stereotype? *American Economic Review* 83 (5), 1220–1240.

- COUNCIL DIRECTIVE 2000/43/EC of June 2000 implementing the Principle of Equal Treatment between Persons Irrespective of Racial and Ethnic Origin.
- COUNCIL DIRECTIVE 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation.
- DOVIDIO, J. F.; KAWAKAMI, K.; GAERTNER S. L. (2002): Implicit and Explicit Prejudice and Interracial Interaction. *Journal of Personality and Social Psychology* 82, 62–68.
- ESSED, P. (1997): Racial Intimidation: Sociopolitical Implication of the Usage of Racist Slurs. V: S. Riggins; E. Harold (ur.), *The Language and Politics of Exclusion: Others in Discourse*. Thousand Oaks, Ca: Sage Publications.
- Coporate Diversity. V: Ethnic Majority (http://www.ethnicmajority.com/corporate_diversity.htm, 22. 1. 2005)
- FEAGIN, J. R. (1991): The Continuing Significance of Race: Antiblack Discrimination in Public Places. *American Sociological Review* 56, 101–106.
- FERNANDEZ-KELLY, M. Patricia; CURRAN, Sara (2001): Nicaraguans. Voices lost, voices found. V: R. G. Rumbaut; A. Portes (ur.), *Ethnicities: Children of Immigrants in America*. Berkeley, CA: UC Press in Russel Sage Foundation.
- FISKE, S. T. (1998): Stereotyping, Prejudice and Discrimination. V: D. Gilbert; S. T. Fiske; G. Lindsey (ur.), *The Handbook of Social Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- FLANDER, Benjamin (2004): Pozitivna diskriminacija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- GLAZER, Nathan (1985): Affirmative Action as a Remedy for Discrimination: Strategies for the Future. *American Behavioral Scientist*. 28 (6), Julij/avgust 1985. Beverly Hills, London, New Delhi: Sage Publications.
- GOLLAN, Paul (2002): Recruitment and selection in a labour market context. Lecture manuscript, 28. 1. 2002. London: London School of Economics.
- IRELAND, P. (1994): *Policy Challenges of Ethnic Diversity*. Cambridge: Harvard University Press.
- KANTER, Rosabeth M. (1983): *The Change Masters: Innovation for Productivity in the American Corporation*. New York: Simon & Schuster.
- LIEBERMAN, R. C. (1998): *Shifting the Color Line: Race and the American Welfare State*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- LINDBERG, S. J. (1991): The enforcement of Equal Opportunity Laws under Imperfect Information: Affirmative Action and Alternatives. *Quarterly Journal for Economics* 106 (1), 309–326.

- LOPEZ, David E.; STANTON SALAZAR, Ricardo D. (2001): Mexican-Americans: A Second Generation at Risk. V: R. G. Rumbaut; A. Portes (ur), *Ethnicities: Children of Immigrants in America*. Berkeley, CA: UC Press in Russel Sage Foundation.
- LOURY, G. C. (1977): A Dynamic Theory of Racial Income Differences. V: P. A. Wallace; A. M. LaMond (ur.), *Women, Minorities and Employment Discrimination*. Lexington, MA: D. C. Heath and Co.
- LUNDBERG, S. J.; STARTZ R. (1983): Private Discrimination and Social Intervention in Competitive Labor Markets. *American Economic Review* 73 (3), 340–347.
- LUNDBERG, S. J.; STARTZ R. (1998): On the Persistence of Racial Inequality. *Journal of Labour Economics* 16 (2), 292–324.
- NATIONAL RESEARCH COUNCIL (2004): *Measuring Racial Discrimination*. Washington, D. C.: The National Academies Press.
- PETTIGREW, T. F. (1998): Reactions toward the New Minorities of Western Europe. *Annual Review of Sociology* 24, 77–103.
- PFEFFER, J. (1992): *Managing with Power: Politics and Influence in Organizations*. Boston, Mass: Harcard Business School Press.
- PORTES A.; FERNANDEZ-KELLY P; HALLER W. J. (2003): Segmented Assimilation on the Ground: The New Second Generation in Early Adulthood. Pitirim Sorokin Lecture, predstavljena na srečanju Midwest Sociological Association, Čikago, 16. april 2003.
- RATCLIFFE, Peter (ur.) (1994): *“Race”, Ethnicity and Nation: International Perspectives on Social Conflict*. London: University College London Press.
- SIMON, Patrick (2004): Comparative Study on the Collection of Data to Measure the Extent and Impact of Discrimination within the United States, Canada, Australia, Great-Britain and the Netherlands. Medis Project (Measurement of Discriminations). Brussels: European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D. 3. (Manuscript).
- Treaty Establishing the European Community, Official Journal C 325, 24. december 2002.
- What is Discrimination. V: Human Rights and Equal Opportunity Commission (HREOC), Rights and Responsibilities, Employees, Equal Employment Opportunities, Discrimination and Harassment.
- (<http://www.industrialrelations.nsw.gov.au/rights/employees/rights/discrim.html>, 25. 1. 2005).