

# ВІСНИК ЦЕНТРУ®

## Етнічну різноманітність країни вважають додатковим джерелом її розвитку

**Досягнення гармонійного співіснування різних народів не повинно означати примусового пристосовування меншості до більшості. Якісне управління може допомогти кожному користуватися перевагами життя в суспільстві, яке складається з різноманітних народностей. Якщо влада хоче навчитися добре ними управляти, їй необхідно побороти дискримінацію та запобігти маргіналізації. Нове число видання "Державне управління в перехідних економіках" буде опубліковано наступного тижня. У цьому числі зроблено спробу підвищити обізнаність громадськості про принципи якісного управління різноманітністю, а також висвітлено успішні напрацювання в цій сфері**

За кілька останніх років поняття "різноманітності" набуло нового значення. Віднедавна його пов'язують з побоюванням нестабільності, конфліктів і тероризму. У посткомуністичних країнах непорозуміння між різними групами стало причиною воєн та інших актів насильства. Однак за належного управління різноманітність є цінною перевагою.

Управління різноманітністю включає не лише боротьбу з насильством, про яке часто пишуть газети. Визнання, участь, прозорість, інтеграція та інші стратегії якісного управління можуть стимулювати розвиток мирного, різноманітного суспільства, водночас збільшуючи довіру до влади.

У нашому регіоні кожна країна постає перед викликом поліпшити співіснування різноманітних груп у суспільстві. Більшість зусиль у цьому напрямі потрібно сконцентрувати на місцевому рівні.

У новому числі видання "Державне управління в перехідних економіках" порушується питання про те, яким чином органи місцевого самоврядування та державного управління можуть розвивати стратегії, спрямовані на зменшення проблем, пов'язаних з різноманітністю, і, таким чином, перетворювати різноманітність у суспільстві на джерело його потужності та життєздатності. Ефективне управління різноманітністю на місцевому рівні допомагає кожному членові суспільства користуватися перевагами розмаїття культур, з яких воно складається.

Разом зі статтями про принципи управління різноманітністю нове число видання "Державне управління в перехідних економіках" також містить інтерв'ю з активними членами меншин, які розповідають про свій досвід втілення цих принципів на практиці. Ця публікація також представляє ґрунтовні дослідження підходів до управління різноманітністю, включаючи децентралізацію, надання особливих прав мовам, навчання державних управлінців, а також залучення омбудсмена – уповноваженої особи з питань прав людини.

Здатність управляти різноманітністю – основне вміння управлінця, яке надзвичайно важливе для органів місцевого самоврядування. Саме на місцевому рівні представники меншин і більшість мають найтісніші контакти з владою та один з одним. Саме на місцевому рівні можна легко побачити, що забезпечення рівності в інтересах і меншин, і більшості. Через боротьбу з дискримінацією та забезпечення ресоціалізації всіх груп місцеві органи влади можуть перетворити різноманітність на цінну перевагу, яка сприяє політичному й економічному розвитку суспільства та нації.

### Відмова від міфів про різноманітність

Звіт про людський розвиток 2004 року Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) присвячено темі "Культурна свобода в сучасному різноманітному світі". Основний висновок

цього звіту: культурна свобода, яка включає етнічні, расові, релігійні або лінгвістичні особливості, визначальна для розвитку людини. Відстоюючи свободу кожної особи розвивати свою культуру, звіт відкидає п'ять міфів про різноманітність, які мають негативний вплив на вироблення політики:

- **Міф 1. Етнічна належність людини заходить у суперечність з її відданістю державі.** Етнічна, етнічно-мовна, релігійна та расова належність, а також громадянство невзаємовиключні. Індивіди можуть мати множинну ідентичність, окремі аспекти якої взаємодоповнюють одне одного. Наразі Бельгія та Іспанія визнають множинну ідентичність на конституційному рівні.
- **Міф 2. Етнічні групи схильні до конфліктів між собою із застосуванням насильства через розбіжності у цінностях.** Дослідження доводять, що культурні розбіжності самі собою не причина конфліктів. І хоча культурна ідентичність може бути рушійною силою до політичної мобілізації, основними причинами зазвичай є економічна нерівність, боротьба за економічні ресурси, політичний, соціо-економічний або культурний вплив.
- **Міф 3. Принцип дотримання культурної свободи диктує необхідність захисту традиційних культурних практик; таким чином, можливий конфлікт між цими традиціями та пріоритетами розвитку людини.** Поняття культурної свободи передбачає розширення можливостей вибору, а не консервацію культур. Культурна свобода дає змогу "людям вибирати, як жити, за наявності реальних можливостей вибору між різними варіантами".
- **Міф 4. Країни з етнічною різноманітністю менш здатні до розвитку.** Не існує доказів очевидного зв'язку між культурною різноманітністю та розвитком. Поза тим різноманітність часто звинувачують в "ухваленні неякісних політичних рішень, які

служать етнічним інтересам замість національних”.

- *Міф 5. Деяким культурам більше властиві демократичні цінності та здатність до економічного процвітання, ніж іншим.* Не існує доказів на підтримку цього міфа, який не бере до уваги “той факт, що, навіть за умови великого ступеня цілісності системи цінностей і традицій у суспільствах, вони зрідка бувають однорідними,” і всі вони проходять через “зміщення цінностей”.

Згідно із цим звітом, розвиток потребує політики, яка відкидає ці міфи та підтримує культурну свободу. Звіт можна побачити в інтернеті за адресою: <http://hdr.undp.org/reports/global/2004/> (англійською та російською мовами).

## Десять кроків у боротьбі проти дискримінації

Звіт Європейського Союзу, який висвітлює успішні методи подолання дискримінації, пропонує десять основних принципів якісного управління різноманітністю. Цей посібник, розроблений Європейським антидискримінаційним проектом обміну, використовує досвід восьми європейських муніципалітетів – партнерів проекту, які проводили експерименти щодо ухвалення різноманітної політики та проектів. Принципи, наведені нижче, опубліковано в посібнику 2001 року. Їх рекомендовано для будь-якого муніципалітету, який прагне вийти за межі визначеного поняття рівності. Вони також можуть допомогти муніципалітетам, які застосовують активний підхід до директив з питань якості Європейського Союзу 2000 року.

**1. Запровадження нового законодавства.** Відповідність антидискримінаційному законодавству Європейського Союзу також означає відсутність дискримінації щодо найму на роботу, підвищення та можливостей навчання для співробітників органів місцевого самоуправління, а також відсутність дискримінації з надання послуг. Місцеві спеціалізовані агенції можуть надавати допомогу органам місцевого самоуправління в застосуванні цього принципу.

**2. Підтримка політики рівних можливостей.** Цей принцип можна застосовувати через запровадження політики, спрямованої на усунення перешкод для забезпечення зайнятості членів незахищених груп. Цього можна також досягти, спрямовуючи зусилля на збільшення зайнятості цих груп у державних організаціях і приватних компаніях через використання реклами

## “Політичний коментар” про події лютого

Віктор Ющенко почав президентство з арешту вбивць Георгія Гонгадзе і заяв про скасування угод продажу найбільших державних підприємств. Так новий Президент прагне виконувати передвиборне гасло про чесну владу. Проблема в тому, що його команда поки що не має планів, як втілити проголошені демократичні й ринкові реформи. Партія Регіонів разом з Компартією та СДПУ(о) пішла в опозицію під проросійськими та соціалістичними гаслами. У відповідь Ющенко вирішив перед виборами нової Верховної Ради об'єднати своїх прихильників в єдину партію.

ЄС уклав з Україною План дій до 2007 року, підсилений обіцянкою обговорити запровадження зони вільної торгівлі та послаблення візового режиму. У відповідь Україна реалістичніше поставилася до ідеї негайно подати заяву

на членство. США спокійно прийняли рішення України поступово вивести війська з Іраку й пропонують допомогу у вступі до НАТО. Росія занепокоєно стежить за бажанням нового українського лідера переглянути участь в ЄП і реанімувати ГУУАМ.

Рішення вивести український контингент з Іраку – виконання передвиборної обіцянки Ющенка. Розпочате скорочення кількості державних комітетів видається сурогатом потрібної реформи державного управління. Уряд лобіює масовий перегляд приватизації та скасовує податкові пільги окремим компаніям. Через брак коштів у бюджеті на виплату підвищених попереднім урядом пенсій він змушений позичати гроші. Це виглядає недобре на тлі високої інфляції та сповільнення темпів зростання економіки.

серед цільових груп або запровадження недискримінаційного підходу, встановлюючи критерії відповідності умовам трудового договору.

**3. Розповсюдження інформації та підвищення обізнаності.** Органи влади муніципалітетів зобов'язані оприлюднювати та пояснювати сфери дії директив усім своїм працівникам, а також громадянам та організаціям.

**4. Врахування позиції дискримінованих груп через використання діалогу, консультацій та партнерства.** Таку ресоціалізацію необхідно стимулювати на всіх стадіях розроблення політики, оскільки вона має вплив на зворотну реакцію щодо політики.

**5. Підтримка участі та надання повноважень.** Варто зазначити, що досягти соціалізації різних дискримінованих груп завдяки запровадженню єдиної політики досить важко. Участь повинна також включати надання повноважень таким групам.

**6. Задокументування випадків дискримінації та сприяння кращому розумінню антидискримінаційної роботи.** Механізм задокументування випадків прямої або непрямої дискримінації допоможе розробити ефективні методи протидії дискримінації.

**7. Заохочення позитивного лідерства.** На місцевому рівні політична відданість і лідерство вкрай необхідні для ефективної антидискримінаційної роботи. Через це керівникам і лідерам необхідно знати, що їх повністю підтримують.

**8. Заохочення навчання в процесі провадження антидискримінаційної**

роботи. Навчання необхідне для муніципальних та інших працівників.

**9. Моніторинг.** Хоча збір інформації про віросповідання, етнічне походження та сексуальну орієнтацію людей у деяких країнах може бути дуже делікатним питанням, така інформація необхідна для розуміння дискримінації та моніторингу антидискримінаційної політики.

**10. Спрямування антидискримінаційної роботи.** Згідно з посібником, спрямування “включає систематичну інтеграцію позицій щодо різноманітності, рівності та недискримінації до всіх напрямів політики, на всіх організаційних рівнях і етапах розроблення політики. Це є основним елементом прозорих процедур політики”. ■

Докладнішу інформацію можна знайти в інтернеті за адресами:

- <http://www.eurocities.org/>
- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/)
- <http://www.birmingham.gov.uk>

Російськомовна версія видання *Local Governance Brief* “Державне управління в перехідних економіках” безплатно розповсюджується Міжнародним центром перспективних досліджень. З питань отримання копій звертайтеся, будь-ласка, до Андрія Старинського за телефоном (380-44) 236-4477 або електронною поштою [marketing@icps.kiev.ua](mailto:marketing@icps.kiev.ua). Публікацію також можна замовити в мережі інтернет за адресою: <http://www.icps.kiev.ua/subscribe/>. Архів публікацій зберігається за адресою: <http://www.icps.kiev.ua/publications/lg.html>.

**Вісник центру** є щотижневою публікацією Міжнародного центру перспективних досліджень, що розповсюджується електронною поштою. Якщо ви хочете бути внесеним до списку розсилання бюлетеня, надішліть інформацію про себе на адресу: [marketing@icps.kiev.ua](mailto:marketing@icps.kiev.ua), тел.: (044) 236-5464, факс: (044) 236-4668. Архів **вісника центру** зберігається за адресою: <http://visnyk.icps.kiev.ua/> Редактор **вісника центру** Євген Шульга ([shulha@icps.kiev.ua](mailto:shulha@icps.kiev.ua)), тел.: (044) 236-4477. Передрук матеріалів дозволено з відома Центру.