



ЦЕНТР
ДОСЛІДЖЕННЯ
СУСПІЛЬСТВА

Проект здійснюється
за фінансової підтримки ЄС



Повсякденні практики інституційної дискримінації: український вимір





Повсякденні практики інституційної дискримінації: український вимір

Київ – 2013

Повсякденні практики інституційної дискримінації: український вимір.

-К.: Центр дослідження суспільства, 2013

Над звітом працювали: *Тарас Доронюк, Ірина Козут, Остап Кучма, Інна Совсун*

Фото на обкладинці: *Артем Чапай*

Верстка: *Оксана Брюховецька*

Проект здійснено в рамках програми мікрогрантів Громадянської мережі Опора за фінансової підтримки Європейського партнерства за демократію. Грант № 253-513/2012_11 «Аналіз інституційної дискримінації в Україні відповідно до критеріїв ЄС».

Даний проект Центру Дослідження Суспільства має на меті концептуалізувати поняття інституційної дискримінації в українському контексті. Ми розглядаємо ряд кейсів, що демонструють всю складність даного питання та аналізують ситуацію з інституційною дискримінацією ромів, питання інституційної дискримінації в освіті та проблематику гендерного виміру праці.

ЗМІСТ

Передмова	5
Інституційна дискримінація: зміст, форми та критерії	
<i>Тарас Доронюк</i>	7
Роми, проблема поза законодавством	
<i>Вікторія Мостюк, Ірина П'єх, Людмила Струк</i>	15
Інституційна дискримінація в освіті	
<i>Ірина Світящук, Інна Совсун</i>	33
Підпільна дискримінація: жінки в шахті	
<i>Ірина Козут</i>	51

ПЕРЕДМОВА

В контексті процесу євроінтеграції України, виконання Порядку денного про Асоціацію¹ та «Плану дій щодо лібералізації ЄС візового режиму для України»² та відповідно «Національного плану з виконання Плану дій щодо лібералізації Європейським Союзом візового режиму для України»³ постає питання необхідності впровадження антидискримінаційного законодавства, що рекомендовано моніторинговими органами ООН та Ради Європи для забезпечення ефективного захисту від дискримінації. Незважаючи на прийняття Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»⁴ та внесення до Верховної Ради проекту Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації в Україні⁵, на думку правозахисників, кроки української влади у даному напрямку є недостатніми, це форма замилювання очей ЄС щодо реальної ситуації з антидискримінаційним законодавством в Україні та реальними потребами в його зміні⁶.

1 Порядок денний асоціації Україна – ЄС для підготовки та сприяння імплементації Угоди про асоціацію http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_990

2 План дій щодо лібералізації ЄС візового режиму для України // http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=244813273

3 Указ Президента України «Про Національний план з виконання Плану дій щодо лібералізації Європейським Союзом візового режиму для України»// <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/494/2011>

4 Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» 06.09.2012 // <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>

5 Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації в Україні // http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=45988

6 «Правозахисники: Боротьба з дискримінацією тільки для замилювання очей ЄС»// <http://antidi.org.ua/ua/activity/news/190-pravozakhysnyky-borotba-z-dyskryminatsiieiu-vidbuvaietsia-tilky-dlia-zamyliuvannia-ochey-yes-pres-reliz>

Для нас же видається важливим змістити акценти, зосередившись на питанні, які ж саме проблеми доведеться вирішувати цими законами і чи взагалі можливо їх вирішити, використовуючи виключно механізми впровадження антидискримінаційного законодавства. Адже дискримінація закріплена в самих соціально-економічних відносинах нашого суспільства, і простим прийняттям та впровадженням законодавчої бази її не усунути.

Інституційна дискримінація: зміст, форми та критерії

Проблемним щодо визначення дискримінацій різного роду в українському контексті є велике нашарування міфів щодо причин, проявів та наслідків дискримінаційних практик. Розвінчувати ці міфи, у свою чергу, пропонується шляхом впровадження ефективного антидискримінаційного законодавства. Проте у даному дослідженні ми спробуємо проблематизувати питання достатності законодавчих змін.

Ми хочемо запропонувати комплексний підхід, який би визначав дослідження дискримінації та дискримінаційних практик як нерозривний процес, що поєднувався б зі змінами в самому суспільстві, актуалізацією антидискримінаційного порядку денного, впровадженням необхідного законодавства та іншими важливими кроками.

Локалізація інституційної дискримінації

Про дискримінацію переважно говорять як про індивідуальні практики окремих осіб, котрі можна подолати шляхом законодавчих змін. Спроби локалізації дискримінації поза виміром окремих індивідів практично відсутні, переважно через складність аналізу «невидимої» дискримінації. Більшість дослідницьких ініціатив зосереджуються на питаннях, що лежать на поверхні, а саме питаннях зміни законодавства, мови ворожнечі, медійної репрезентації та ін. Яскравим винятком із цього правила є номер журналу *Спільне* «Політекономія расизму»¹.

У першу чергу дискримінація як практика розрізняється за формою: пряма та непрямая². У законодавство ж вводяться й інші визначення дискримінації – за її формою³. Проте ми пропонуємо зосередитися не стільки на формі дискримінації, скільки на тому, де вона проявляється і від чого залежать її прояви.

1 Журнал соціальної критики *Спільне*. Ви. 5 «Політекономія расизму». К.:2012, 171с.

2 Discrimination. Stanford Encyclopedia of Philosophy // <http://plato.stanford.edu/entries/discrimination/>

3 Для прикладу в українському законодавстві на додачу до прямої і непрямой присутні підбурювання до дискримінації та утиск – Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» 06.09.2012 // <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>

Дискримінація у всіх своїх проявах є структурною характеристикою існуючої соціальної системи, тому відтворюється в межах її інститутів та практик. За таких умов необхідно з'ясувати, що першочергово впливає на прояви дискримінації в нашому суспільстві та які інститути є найбільш схильними до застосування дискримінаційних практик.

Для визначення причин та місця дискримінаційних практик слід поглянути, як їх визначають представники дискримінованих груп. Звіт за результатами фокус-групового дослідження «Дискримінація: думки різних груп» підтверджує тезу, що дискриміновані групи локалізують проблему в площині не індивідуальних, а швидше соціо-економічних відносин: «На думку респондентів, прояви дискримінації стосовно різних груп меншин виявляються в соціально-економічній сфері, трудових відносинах, освіті, взаєминах з правоохоронними органами. Вони можуть також проявлятися в нерівному ставленні до груп меншин з боку держави, відсутності реальних гарантій на реалізацію прав на освіту, працевлаштування, незважаючи на чинні закони та нормативно-правові акти стосовно низки заходів з позитивних дій»¹. Респонденти також наголошують, що у великій кількості випадків дискримінації вона ґрунтується на вторинних ознаках (рівень освіти, матеріальне становище і т.п.), що не є визначальними «видимими» ознаками для цієї групи меншин.

Проблеми, на яких наголошували респонденти в рамках дослідження, знаходяться не на рівні індивідуальних практик, вони розміщені в інституційній площині. На інституційному вимірі дискримінації наголошують також в четвертому циклі моніторингу Європейської комісії проти расизму та ксенофобії. Важливими інституційними проблемами, на їхню думку, є питання освіти для таких груп як роми та діти без супроводу, шукачі притулку. В питаннях зайнятості дискримінації зазнають всі групи меншин, такі ж проблеми можна відзначити у сфері забезпечення житлом, охорони здоров'я, доступу до товарів та послуг².

Дослідники виокремлюють кілька видів дискримінації залежно від того, на якому рівні вчиняються дискримінаційні практики: індивідуальну, інституційну та структурну³. Індивідуальний рівень дискримінації – це певна форма спрощення, зведення цієї практики до рівня міжособистісних відносин. Інституційна та структурна дискримінації є більш складними концепціями, що включають велику кіль-

1 Звіт за результатами фокус-групового дослідження «Дискримінація: думки різних груп» // http://www.irf.ua/files/ukr/programs/rol/fg_report_discrimination2012.pdf

2 Європейська комісія проти расизму та нетерпимості. Доповідь ЄКРН по Україні (четвертий цикл моніторингу) // <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/country-by-country/ukraine/UKR-CbC-IV-2012-006-UKR.pdf>

3 Fred L. Pincus Discrimination Comes in Many Forms: Individual, Institutional, and Structural // http://sociology.norwich.groupfusion.net/modules/locker/files/get_group_file.php?gid=43008&fid=6468873

кість додаткових змінних. Інституційна дискримінація проявляється, коли має місце негативне чи несправедливе поводження в межах інституції чи здійснюється нею, і таке поводження не є результатом індивідуальних уявлень, а є наслідком структури, організації чи практик даної інституції¹. «Інституційна дискримінація зазвичай використовується домінантною групою проти груп меншин, бо за замовчуванням домінантні групи керують соціальними інститутами. Урядова політика не дискримінує білих, бо білі розробили цю політику та зазвичай впроваджують її. Великі приватні роботодавці, такі як забудовники чи власники банків, у переважній більшості – білі. Хоча теоретично є можливою ситуація, коли місцева влада, що управляється представниками [небілої] меншини, практикує інституційну дискримінацію білих.»² Ця схема, безперечно, є край спрощеною, вона виключає такі змінні, як соціальне походження чи матеріальний стан, та зосереджується винятково на великих, досить поляризованих групах, визначених за «видимими» ознаками. Попри певні спрощення, ця схема демонструє, якими є базові принципи та механізм дії інституційної дискримінації в американському контексті.

«Інституційну дискримінацію може бути важче виявити, ніж індивідуальну дискримінацію, і безсумнівно, набагато важче подолати, бо це вимагає огляду чи аналізу практик, політик та структури часто складних і багатозарових органів: інституції. Ці інституції можуть бути державними (уряд, державні установи, школи, державні університети) чи приватними (бізнес, приватні університети, корпорації, ЗМІ)»³. По суті, інституційна дискримінація закріплена в самій соціальній структурі та проявляється на рівні відносин з інститутами (державними чи приватними) незалежно від волі індивідів, що працюють у цих інститутах.

При цьому ознаки, за якими дискримінують, часто є не первинними (видимими), а вторинними (невидимими). Джо Фрімен ще в 1970-х писала: «Більшість проявів інституційної дискримінації базується радше на вторинних, ніж на первинних ознаках. Раса і стать можуть свідомо відсуватися на заднє тло, але такі критерії як освіта, історія зайнятості, наявність судимості, вік, доходи тощо, які були набуті через членство в групі, можуть бути ефективними заміниками»⁴. Звісно, розширення повноважень кожного окремого чиновника в межах інституції може супроводжува-

-
- 1 Sampson, William Alfred. Institutional discrimination Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Society. 2008. // <http://www.sage-ereference.com/view/ethnicity/n289.xml>
 - 2 Fred L. Pincus Discrimination Comes in Many Forms: Individual, Institutional, and Structural // http://sociology.norwich.groupfusion.net/modules/locker/files/get_group_file.phtml?gid=43008&fid=6468873
 - 3 Sampson, William Alfred. Institutional discrimination Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Society. 2008. // <http://www.sage-ereference.com/view/ethnicity/n289.xml>
 - 4 Jo Freeman Institutional discrimination // <http://www.jofreeman.com/womensociety/institidiscrim.htm>

тися появою нових форм дискримінації. Проте загалом дискримінація не пов'язана винятково з політичними чи моральними переконаннями конкретного чиновника, вона тісно переплітається з організацією трудового процесу та необхідністю його оптимізації. Наприклад, у процесі розгляду міграційних питань французькі чиновники, що працюють з документами, люблять мати справу з китайськими біженцями, тому що вони практично ідеально заповнюють всі документи, чого не роблять вихідці з Африки. Такий простий приклад демонструє існування певної бюрократичної логіки, яка не є прямим проявом дискримінації, але залишається проявом інституційної дискримінації.¹

Структурна та інституційна дискримінації є досить подібними, тому в деяких випадках ці поняття вживаються як синоніми. Інколи для означення дискримінації на рівні різноманітних інституцій використовують концепт організаційна дискримінація². Структурна дискримінація охоплює більшість питань, пов'язаних із соціально-економічною сферою, сімейними відносинами, власністю, розподілом ресурсів, політичною владою та відповідальністю. Ключовим тут є зрозуміти, що не потрібно зосереджуватися на рівні інтеракцій між індивідами, що за цими інтеракціями стоять різноманітні форми індоктринації, які нам потрібно досліджувати та за можливості змінювати.

Можливі й інші класифікації: наприклад, виділяють таку форму дискримінації, як державний расизм³, – практику, що знаходиться на межі інституційної та структурної дискримінації. З середини 70-х рр. XX сторіччя інституційний расизм починають визначати як структурний елемент сучасних демократій, що імпліцитно присутній навіть там, де його не мало б бути. Так само, як расизм є структурною частиною системи, її частинами є й інші форми дискримінації. Вони є настільки глибоко закріпленими, що самі актори не визначають себе як расисти чи ті, хто вдається до дискримінаційних практик⁴. Цей короткий огляд передує більш широкому дослідженню інституційної дискримінації, що здійснюється Центром дослідження суспільства. В межах нашого дослідження ми зосереджуємось на дослідженні інституційного виміру дискримінації, після чого можна перейти до аналізу структурного рівня.

1 Спир Алексис Роль государства в производстве дискриминаций // Расизм, ксенофобия, дискриминация. Какими ми их увидели... М.:НЛО, 2013. – с.194.

2 Discrimination. Stanford Encyclopedia of Philosophy // <http://plato.stanford.edu/entries/discrimination/>

3 <http://www.prostory.net.ua/ua/newspaper/390-2011-06-09-22-41-23>

4 Вевьєрка Мишель Возвращение расизма // Расизм, ксенофобия, дискриминация. Какими ми их увидели... М.:НЛО, 2013. – с.14-15.

Інституційна дискримінація: законодавчий вимір

В українському законодавстві закріплено як сфери суспільних відносин (громадсько-політична діяльність, державна служба та служба в органах місцевого самоврядування, правосуддя, трудові відносини, охорона здоров'я, освіта, соціальний захист, житлові відносини, доступ до товарів і послуг та інші сфери суспільних відносин), на які поширюється антидискримінаційне законодавство, так і форми дискримінації (пряма дискримінація, непряма дискримінація, підбурювання до дискримінації, утиск). Незважаючи на перелік сфер суспільних відносин, в яких повинно працювати це законодавство, ми не знайомі з механізмами дискримінаційних практик для більшості дискримінованих груп (за винятком деяких видимих меншин).

Для аналізу локалізації інституційної дискримінації в межах європейського законодавства ми обрали чотири ключові директиви Ради Європейського Союзу, що є частиною *Acquis communautaire*¹ Євросоюзу і підготовка до імплементації яких є частиною Порядку денного асоціації Україна–ЄС². Проте сутнісно питання лежить не в площині сліпого дотримання європейських антидискримінаційних стандартів, а у площині правильного формулювання проблеми з дискримінацією та шляхів її вирішення.

- Директива: 2000/43/ЄС «Реалізація принципу рівного поводження незалежно від расового чи етнічного походження»³
- Директива: 2000/78/ЄС «Встановлення загальних рамок для рівного поводження в галузі праці та зайнятості»⁴
- Директива: 2004/113/ЄС «Реалізації принципу рівного поводження між чоловіками і жінками у доступі та постачанні товарів та послуг»⁵
- Директива: 2006/54/ЄС «Про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях праці і зайнятості»⁶

Ці документи є базовими для аналізу правової сторони інституційної дискримінації. За допомогою положень в цих директивах ми можемо сформулювати певну методологічну рамку для подальших досліджень в українському контексті. Допоки ці документи не є частиною українського законодавства, їхні положення мають ви-

1 Правовий доробок ЄС, сукупність спільних прав і зобов'язань, обов'язкових до виконання в усіх країнах – членах ЄС.

2 Порядок денний асоціації Україна – ЄС для підготовки та сприяння імплементації Угоди про асоціацію http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_990

3 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:en:HTML>

4 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>

5 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:373:0037:0043:EN:PDF>

6 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF>

нятково дослідницький потенціал, в нашому випадку їх можна використати для окреслення рамок інституційної дискримінації, на чому ми і спробуємо зупинитися.

Для прикладу, Стаття 3 Директиви 2000/43/ЕС застосовується до всіх осіб і в державному та приватному секторах визначає такі сфери застосування:

- умови для доступу до ринку праці, самозайнятості та зайнятості включно з критеріями відбору та умовами найму, незалежно від сфери діяльності і на всіх рівнях професійної ієрархії, включаючи просування по службі;
- доступ до всіх типів та всіх рівнів професійної орієнтації, професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки включно з практичним досвідом професійної діяльності;
- зайнятість та умови праці, включно зі звільненням та оплатою праці;
- членство та участь в організації працівників чи працедавців чи в будь-якій іншій організації, члени якої є представниками певної професії, включно з пільгами, що надані такими організаціями;
- соціальний захист, включаючи соціальне забезпечення та охорону здоров'я;
- соціальні переваги;
- освіту;
- доступ до розподілу товарів та послуг, які є доступними для громадськості, включно з житлом.

Директиви 2004/113/ЕС та 2006/54/ЕС є досить схожими за змістом та стосуються питання рівного доступу чоловіків та жінок до сфер працевлаштування та розподілу благ. Ці директиви цікаві тим, що вони описують питання взаємодії не між індивідами різних статей, а між індивідами незалежно від їхньої статі, та інституціями, в межах яких їм доводиться працювати чи співпрацювати. Скажімо, стаття 14 Директиви 2006/54/ЕС окреслює, в яких секторах зайнятості (незалежно від форми власності роботодавця) не повинна проявлятися пряма чи непряма дискримінація (в деяких пунктах повторюючи Статтю 3 Директиви 2000/43/ЕС):

- умови доступу до ринку праці, самозайнятості та зайнятості включно з критеріями відбору та умовами найму, незалежно від сфери діяльності і на всіх рівнях професійної ієрархії, включаючи просування по службі;
- доступ до всіх типів та всіх рівнів професійної орієнтації, професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки включно з практичним досвідом професійної діяльності;

- зайнятість та умови праці, включно зі звільненням та оплатою праці, як це зазначено в статті 141 Договору¹;
- членство та участь в організації працівників чи працедавців, чи в будь-якій іншій організації, члени якої є представниками певної професії, включно з пільгами, що надані такими організаціями;

Директива 2000/78/ЄС Встановлення загальних рамок для рівного поводження в галузі праці та зайнятості повністю присвячена питанням дискримінації в соціально-економічній площині та повторює у Статті 3 всі положення, зазначені у Статті 14 Директиви 2006/54/ЄС.

Такими є загальні обриси інституційного поля для визначення дискримінації. Як не дивно, всі ці Директиви в першу чергу говорять про трудові права, що є невід'ємною складовою як економічного, так і соціального існування кожної людини незалежно від ознак, за якими ця людина може бути дискримінованою. Українське законодавство в цьому аспекті досить помітно відстає, про що свідчать деякі законопроекти, внесені на розгляд до Верховної Ради.² Дискримінація відбувається в площині трудових відносин, тож у даній площині і повинна досліджуватися. Ще одним підтвердженням цього є статистика щодо судових справ відповідно до цих Директив. У період з 2000 до 2011 в межах ЄС відповідно до цих директив судами було розглянуто 127 справ, пов'язаних із дискримінацією за расовим чи етнічним походженням, 51 справа щодо вікової дискримінації, 41 справа щодо дискримінації на релігійному ґрунті, 28 справ щодо дискримінації за ознакою інвалідності, 15 справ щодо дискримінації через сексуальну орієнтацію. Якщо ж більш детально подивитися на 127 справ щодо дискримінації за расовим чи етнічним походженням, то в межах цих справ є такий розподіл:

- 32 справи щодо трудової зайнятості;
- 21 справа щодо доступу до розподілу товарів та послуг;
- 17 справ щодо питань дискримінації в освіті;
- 4 справи щодо соціального захисту та соціальних переваг;
- 15 справ щодо житла;

1 Стаття 141 Маастріхтського договору гарантує рівність в оплаті праці для чоловіків та жінок // <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12002E141:EN:HTML>

2 Проект Закону про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення (щодо посилення відповідальності роботодавців за прояви дискримінації у сфері праці) // http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=45927 ; Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації в Україні // http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=45988

- 12 справ щодо інших питань (позитивна дискримінація, тягар доведення, і т.п.);
- 26 справ щодо підбурення до ненависті, расистської мови, мови ворожнечі та расового профайлінгу¹.

Переважає більшість справ стосується дискримінації в межах інституцій соціально-економічного профілю. Незважаючи на те, що дана статистика описує дискримінацію за расовим чи етнічним походженням, пріоритетними залишаються питання зайнятості, розподілу товарів та послуг і освіти.

В контексті інституційної дискримінації важливо пам'ятати, що ця практика є не настільки очевидною, як, наприклад, мова ворожнечі чи расове/етнічне профілювання. Механізми роботи інституційної (як і структурної) дискримінації в більшості випадків є непомітними при побіжному огляді ситуації. Ми ж наголошуємо, що для адекватного розуміння ситуації нам потрібен ґрунтовний аналіз, який в перспективі можна буде використати в якості позитивної програми в боротьбі з дискримінацією.

1 Thien Uyen Do 2011: A case odyssey into 10 years of anti-discrimination law European Anti-discrimination Law Review No.12 – 2011 // http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/anti-discrimination_law_review_12_en.pdf

Роми, проблема поза законодавством

За даними перепису населення 2001 року в Україні офіційно проживає близько 47 тисяч ромів, що складає близько 0,1% усіх громадян держави¹. Згідно з оцінками громадських організацій ця цифра є значно більшою – вони говорять про 300 тисяч ромів, які проживають на території України². Становище ромів в українському суспільстві є справді дуже складним. Надзвичайна бідність – це те, як живуть роми в Україні. Згідно з дослідженням, яке у 2003 році було проведене Інститутом соціальних досліджень України, майже 60% ромів, які взяли участь у дослідженні як респонденти, «ледве зводять кінці з кінцями, їм не вистачає грошей навіть на задоволення базових потреб»³. Ці злидні разом із сегрегацією та неграмотністю сприяють ізоляції, високому рівню захворюваності, злочинності серед ромського населення. Такі негативні явища «підживлюють» упередження, стереотипи та породжують дискримінацію, а це, у свою чергу, стає перешкодою для ромів у питаннях доступу до освіти та роботи. Це працює немов замкнене коло, де одна причина тягне за собою іншу, а та – ще іншу і потім все повертається у вихідну точку та повторюється⁴.

Українці не дуже толерантно ставляться до ромів. Дослідження рівня толерантності українського населення, яке у 2010 році проводив Київський міжнародний

-
- 1 Перепис населення 2001. Про кількість та склад населення України за підсумками Всеукраїнського перепису населення 2001 року. – Режим доступу. – <http://2001.ukrcensus.gov.ua/results/general/nationality/>
 - 2 Мазука Л. І. Проблеми інтеграції ромів в українське суспільство: сучасний стан і шляхи вирішення // Стратегічні пріоритети. – №1 (22), 2012. – С. 126. http://www.niss.gov.ua/public/File/Str_priotetu/SP_1_2012.pdf
 - 3 Рух зупинено: інертний стан дотримання прав ромів в Україні. – Європейський Центр Прав Ромів. – 2006. – С. 71. – Режим доступу: <http://www.errc.org/cms/upload/file/proceedings-discontinued-the-inertia-of-roma-rights-change-in-ukraine.pdf>
 - 4 Якоб Гаутер. Порочне коло на узбіччі суспільства: ситуація ромів в Україні // Спільне. – №5 (2012): Політекономія расизму. – С. 154

інститут соціології, показало, що лише 37% респондентів не проти, щоб роми жили в Україні¹.

Ромське населення піддається регулярній дискримінації, яка може бути прямою або ж непрямою.

Для визначення термінів скористаємося Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Дискримінація – це «рішення, дії або бездіяльність, спрямовані на обмеження або привілеї стосовно особи та/або групи осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, якщо вони унеможливають визнання і реалізацію на рівних підставах прав і свобод людини та громадянина»². Також слід зазначити, що пряма дискримінація – це «рішення, дії або бездіяльність, що призводять до випадку, коли до особи та/або групи осіб за їх певними ознаками ставляться менш прихильно, ніж до інших осіб в аналогічній ситуації»³, а непряма – «рішення, дії або бездіяльність, правові норми або критерії оцінки, умови чи практика, які формально є однаковими, але під час здійснення чи застосування яких виникають чи можуть виникнути обмеження або привілеї стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками, крім випадків, якщо такі дії або бездіяльність, правові норми або критерії оцінки, умови чи практика об'єктивно виправдані метою забезпечення рівних можливостей для окремих осіб чи груп осіб реалізовувати рівні права і свободи, надані їм Конституцією і законами України»⁴.

Дискримінація ромів в українському суспільстві спричинена здебільшого їхнім соціально-економічним положенням. Пряма дискримінація ромів найчастіше стосується того, коли їм відмовляється у доступі до якихось благ або ж у співпраці з ними через їхню етнічну приналежність, яка найчастіше визначається за темним кольором шкіри. В основному пряма дискримінація найчастіше є й інституційною, оскільки здійснюється різними суспільними інститутами (сфера охорони здоров'я, освіти, ринок праці, правоохоронні органи і т. д.) Випадки ж непрямої дискримінації в аналогічному контексті стосуються тих прикладів, коли обмеження спричинені не самою етнічною приналежністю, а якимись іншими ознаками, але ці ознаки є поширеною характеристикою саме ромів. Для прикладу, це можуть бути якісь обмеження, які зачіпають кочовий спосіб життя (є характерним для ромів).

1 Толерантність населення України. – Xenodocuments (Міжнародна Амністія в Україні). – Режим доступу: <http://www.xenodocuments.org.ua/article/1979>

2 Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», 06.09.2012. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>

3 Там само.

4 Там само.

Щодо трудової сфери, то тут дуже часто порушується принцип рівності та не-дискримінації, про що свідчать дані ромських громадських організацій: 38% ромів мають роботу і лише 28% відсотків з них працюють повний робочий день¹. Окрім негативних стереотипів, існує ще кілька причин, чому роми обмежені у доступі до ринку праці. Серед них: відсутність паспортів, низький рівень освіти².

Згідно зі звітом Європейської комісії 68% ромів є грамотними, 2% – мають вищу освіту³. Бідність є причиною низького рівня освіти ромів, а низький рівень освіти – бідності. Не слід забувати ще й про стереотипи, тобто, як йшлося вище, це замкнене коло.

Проблеми ромів, які стосуються медичних послуг, перш за все пов'язані з високим рівнем захворюваності, спричиненим низьким санітарно-гігієнічним рівнем, недостатнім харчуванням⁴. По-друге, обмежений доступ ромів до медичних послуг спричинений не лише прямою дискримінацією (через колір шкіри), але й особливостями сфери охорони здоров'я України. Ми маємо на увазі її корупційність. Тобто те, що найчастіше у ромів немає грошей, щоб заплатити хабар лікарю, – це непряма дискримінація. Хоча цю ситуацію можна розглядати і з іншого боку: роми, які мають гроші, можуть отримати доступ до медичних послуг. Такий стан речей підтверджує і опитана нами жінка-рома Ліда: «Зараз гроші платиш – усе нормально. Життя таке зараз. Якби грошей не було, то може б і погано було».

Взаємовідносини представників правоохоронних органів та ромів вже давно є серйозною проблемою в українському суспільстві. Дискримінаційна практика, яку міліціонери найчастіше застосовують щодо ромів, – це етнічний профайлінг, який можна визначити так: «будь-яка дія, вчинена представником влади відносно особи, або групи осіб з метою забезпечення безпеки або громадського порядку, яка базується на її фактичному або уявному членстві в групі, визначеної за расовою ознакою, кольором шкіри, етнічним чи національним походженням, або релігією

-
- 1 Альтернативна доповідь щодо виконання Україною Міжнародної конвенції ООН про ліквідацію усіх форм расової дискримінації. – Українська Гельсінська спілка з прав людини. // http://helsinki.org.ua/index.php?id=1312376836#_ftnref23
 - 2 Мазука Л. І. Проблеми інтеграції ромів в українське суспільство: сучасний стан і шляхи вирішення. Стратегічні пріоритети. – №1 (22), 2012. – С.128. // http://www.niss.gov.ua/public/File/Str_prioritetu/SP_1_2012.pdf
 - 3 Альтернативна доповідь щодо виконання Україною Міжнародної конвенції ООН про ліквідацію усіх форм расової дискримінації. – Українська Гельсінська спілка з прав людини. // http://helsinki.org.ua/index.php?id=1312376836#_ftnref23
 - 4 Рух зупинено: інертний стан дотримання прав ромів в Україні. – Європейський Центр Прав Ромів. – 2006. – С. 79. // <http://www.errc.org/cms/upload/file/proceedings-discontinued-the-inertia-of-roma-rights-change-in-ukraine.pdf>

без фактичних підстав чи обґрунтованої підозри, що призвело до нерівного поводження з цією особою або групою»¹. Тобто це є практикою прямої дискримінації. В українській практиці етнічний профайлинг – це більш прискіпливе ставлення працівників правоохоронних органів до тих осіб, які зовнішньо відрізняються від «звичайних» українців, частіша перевірка у них документів, затримання та доставлення таких осіб до відділків міліції без достатніх на те підстав. Причинами етнічного профайлингу в Україні можуть бути не лише поширення негативних стереотипів, але й корупція (бажання заробити на затриманих) та інше². Роми підпадають під етнічний профайлинг через свій темний колір шкіри.

Дискримінація ромів в українському суспільстві здійснює також певні функції (такі як і расизм за Валлерстайном): рекрутування великої кількості робітників на найгірші економічні ролі за найменшу платню; відтворення соціальної спільноти, де дітей привчають до вибору соціально потрібних ролей; забезпечення виправдання соціальної нерівності³. Щодо ромів в Україні, то серед соціально потрібних ролей можна здебільшого знайти такі ролі, які передбачають діяльність, від якої більшість зазвичай відмовляється, але яка все-таки потребується суспільством або ж якимось його сегментом. Ще одна функція, яку не виділяв Валлерстайн, але у контексті ромів України ми можемо дозволити собі виділити, – це відсутність конкуренції на ринку праці для українців, навіть на такі позиції як будівельники і тому подібне.

Отже, проблеми ромів в українському суспільстві у своїй більшості складають замкнене коло: бідність, низький рівень доступу до медичних послуг та освіти, негативні стереотипи щодо них, складні взаємовідносини із представниками правоохоронних органів (практика етнічного профайлингу) та постійна дискримінація. Дискримінація ромів здійснюється не лише на побутовому рівні, але й у засобах масової інформації.

Становище ромських жінок

Приблизно половина ромського населення, яке проживає в Україні, – жінки. Ромські жінки є однією з найменш захищених груп українського населення. Вони піддаються відразу під декілька видів дискримінації.

По-перше, це ставлення до них у контексті їх етнічної приналежності як до нижчої раси з боку інших національностей, що складають населення держави. Ро-

1 Белоусов Ю. Л. Проблематика етнічного профайлинга в діяльності правоохоронних органів. – Українська Гельсінська спілка з прав людини. // <http://helsinki.org.ua/index.php?id=1256201513>

2 Там само.

3 Валлерстайн И. Универсализм против расизма и сексизма: идеологические противоречия капитализма // Балибар Э., Валлерстайн И. Раса, нация, класс. Двусмысленные идентичности. – Москва: Издательство «Логос», 2004. – С. 45-46

мів сприймають як окрему групу, не інтегровану в суспільство. Відторгнення з боку основної маси громадян країни провокує несприйняття самими ромами себе як частини соціуму. Е. Балибар стверджує, що расизм створює афекти і надає їм форму стереотипів з боку «об'єктів» і «суб'єктів». Люди, які піддаються расовій дискримінації, починають сприймати себе як окреме суспільство всередині всього соціуму¹. Тобто створюється розрізнення «Ми» – «Вони». З одного боку, причину цієї проблеми ми можемо шукати в різницях між культурою ромів і решти населення, способами життя. З іншого боку, можна стверджувати, що суспільство постійно знаходиться у пошуку груп, які воно буде відштовхувати. Це певною мірою допомагає перекласти частину відповідальності за якісь негаразди на «іншого». Так вимальовується модель «внутрішнього расизму», згідно з якою суспільство проектує на одну зі своїх частин власні фрустрації та страхи². При цьому слід враховувати, на думку І. Валлерстайна, що навіть у випадку, якщо така пригноблена група буде знищена, то знайдеться інший об'єкт цькування. Якщо людей раси, на яку фокусується негативне ставлення, занадто мало чи взагалі нема, то все одно завжди знаходиться той, хто займає цю нішу.³

По-друге, ромські жінки страждають від проявів сексизму всередині своєї етнічної групи. Дівчатка змалечку привчаються до покори чоловікам. До них ставляться виключно як до домогосподарок, а подекуди взагалі як до товару. У сім'ях ромів зберігається патріархальний устрій. Часто саме батьки обирають, з ким має одружитися їх донька. А у випадку, якщо дівчина одружується з хлопцем іншої національності, батьки від неї відмовляються. Жінка, яка шойно народила дитину, вважається «нечистою»⁴. Через те, що група ромів замкнута і нововведення трапляються досить рідко, такий стан речей, традиції передаються з покоління в покоління. Дочка змушена жити так, як жили її мама, бабуся. Згідно з П. Бурдьє, соціально сконструйований поділ статей сприймається як щось природне, очевидне та невідворотне. Це пов'язано з тим, що погодження між структурою буття і формами пізнання формують доквичний досвід⁵. У ситуації, коли чоловіки відіграють головну роль і стосунки в групі будуються навколо них, жінки з часом самі починають ідентифікувати себе

1 Балибар Э. Существует ли «неорасизм»?//Балибар Э., Валлерстайн И. Раса, нация, класс. Двусмысленные идентичности. – М:2004. – Логос. – С. 27 – 28.

2 Балибар Э. Расизм и национализм.// Балибар Э., Валлерстайн И. Раса, нация, класс. Двусмысленные идентичности. – . – М:2004. – Логос. – С.54.

3 Валлерстайн И. Универсализм против расизма и сексизма// Балибар Э., Валлерстайн И. Раса, нация, класс. Двусмысленные идентичности. – . – М:2004. – Логос. – С. 45.

4 Гендерна специфіка взаємин ромів України та проблеми втілення гендерних освітніх проектів в їхньому середовищі. //Музей історії жіноцтва, історії жіночого та гендерного рухів. // <http://gender.at.ua/publ/4-1-0-137>

5 Бурдьє П. Мужское господство. – с. 8. // <https://docs.google.com/file/d/0B-SqdELI0MhXYzYm10GI2MTMtYjkwNi00NzljLTk0M2EtZmEyNzcxYjgwOGJi/edit?pli=1>

як істот нижчих. Жінки та чоловіки опиняються у замкненому колі, де сприймають один одного через призму стереотипів¹. Складно, особливо в таких замкнених групах як роми, викорінити прояви сексизму, який побутував сторіччями.

В Україні майже не проводяться дослідження становища ромських жінок. Однією з небагатьох організацій, що цим займається, є «Чіріклі» – організація ромських жінок. Фонд «Чіріклі» спільно з Європейським центром з питань прав ромів (The European Roma Rights Centre («ERRC»)) провели масштабне дослідження щодо положення ромських жінок в українському суспільстві. Воно зачіпає такі аспекти як насильство, доступ до освіти, доступ до ринку праці, доступ до медицини. Потреба в цьому дослідженні була викликана тим, що відсутня інформація про реальне становище ромів в Україні. Ті ж звіти, які існують, не відповідають дійсності та заводять у тінь проблеми, які потрібно вирішувати нагально.

«Чіріклі» та «ERRC» проводили своє дослідження в період із липня по жовтень 2009 року. Було проінтерв'ювано 240 ромських жінок із різних регіонів держави, зокрема Одеси, Києва, Донецька, Харкова, Закарпаття.

Дослідження показало, що ромські жінки зіштовхуються із дискримінацією майже в усіх сферах свого життя, як у приватній, так і в громадській. Не існує систем для захисту прав ромських жінок в Україні. Проблема посилюється ще тим фактом, що більшість представниць цієї групи просто не знають про механізми захисту своїх прав і куди вони можуть для цього звертатися.

Перш за все, слід сказати, що ромські жінки не можуть бути захищені ні вдома, ні в соціумі. Вони піддаються насильству з боку інших національних груп, але не є захищеними й у власних оселях. Ромські жінки постійно зіштовхуються з фізичним і психологічним насильством. Відомими є факти фізичної розправи. Зокрема, у січні 2005 року на Закарпатті група людей, неромів, забрала до будинку циганки О. Стефанко та залякували жінку та її дітей вбивством і зґвалтуваннями. Коли жінка заявила про це в міліцію, то їй повідомили, що відмовляються відкривати кримінальну справу щодо цього випадку².

Слід відзначити, що відсоток звернень ромських жінок у міліцію щодо насильства у Києві всього 3,6%³. Такий низький відсоток можна пояснити негативним став-

1 Так само. – с.14

2 ERRC/Chiricli interview with a 37-year-old Romani woman. Yasinovka, Donetsk region (за – Written comments of the European Roma Rights Centre and the International Charitable Organization Roma Women Fund «Chiricli» Concerning the Republic of Ukraine. – p. 4.)

3 European Roma Rights Centre. Proceedings Discontinued: The Inertia of Roma Rights Change in Ukraine. Budapest, 2006, p.56.(за – Written comments of the European Roma Rights Centre and the International Charitable Organization Roma Women Fund «Chiricli» Concerning the Republic of Ukraine.. – p.5)

ленням до ромів з боку правоохоронних органів. Так у 2006 році в газеті «Досье 02», яка видається уповноваженими органами МВС у Тернопільській області, було надруковано висловлювання Решетилівського правоохоронця. У ньому закликали людей остерегатися циган, адже вони під різними приводами намагаються потрапити в чужі оселі, а потім грабують і вбивають людей. Також рекомендувати у разі, якщо люди побачать циган, викликати відразу міліцію¹.

Ромські жінки не захищені від домашнього насилля. Їм важко звернутися за допомогою в правоохоронні органи. Крім того, як уже зазначалося, роми – громада патріархальна, тому говорити про те, що над жінкою знущається чоловік, соромно, це засуджується всередині цієї спільноти.

Однією з проблем для ромських жінок є доступ до освіти. З 240 респонденток, які брали участь у дослідженні «Чіріклі», 15 ніколи не відвідували школу, 45 не закінчили її початкової школи. Лише одна жінка закінчила училище, а дві – університет. Серед причин, які впливають на низький рівень освіченості ромських жінок, є бідність, патріархальний устрій, дискримінація за етнічною ознакою. Через низький рівень добробуту дівчаток забирають із навчальних закладів, щоб вони допомагали заробляти гроші, по господарству. У великих сім'ях, як правило, саме дівчатка виконують роль няньок. Крім того, у цій етнічній групі побутує думка, що дівчинці їй не потрібно навчатися, адже у патріархальній сім'ї їй всім буде забезпечувати чоловік. Також роми жаліються, що вдома вони розмовляють своєю мовою, а в школі зіштовхуються із мовним бар'єром. Учителі, як правило, не хочуть їти назустріч циганським дітям і підтримують їх цькування іншими учнями².

Пошук роботи є проблематичним для ромських жінок. Перш за все, тут варто повернутися до рівня освіти. Роботодавцям необхідна кваліфікована робоча сила, а при мінімальному рівні освіти ромські жінки не здатні відповідати цій вимозі. Навіть якщо у кандидатки є освіта на рівні училища, то їй однаково важко витримати конкуренцію на ринку праці (досвід проінтерв'юованої жінки-рома Ліди). Також саме у сфері роботодавства найбільше прослідковуються дискримінаційні тенденції. Зокрема, навіть у випадках, коли при прийомі на роботу жінкам відверто кажуть, що їх не наймають, бо вони рома (пряма дискримінація).

1 Shebalina, Ekaterina. «After Presenting Themselves as Employees of a Pension Fund, the Criminals Took Away Three Thousand Hryvnas from the Elderly». *Dosie 02*. (за Written comments of the European Roma Rights Centre and the International Charitable Organization Roma Women Fund «Chiricli» Concerning the Republic of Ukraine)

2 Ukrainian Ministry for the Family, Youth and Sports/State Institute for the Development of the Family and Youth. Report on the implementation of the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. 2006.(за Written comments of the European Roma Rights Centre and the International Charitable Organization Roma Women Fund «Chiricli» Concerning the Republic of Ukraine – p.6-7)

Широко відомо, що безкоштовна медицина в Україні носить радше декларативний характер. Утім роми говорять про те, що отримати місце в лікарні безкоштовно для них неможливо. У випадках, якщо ти відмовляєшся платити, то жінку селять у найгірші палати. Також існує тенденція, що ромів кладуть у палату виключно з ромами. Крім того, лікування ромів і не-ромів часто відрізняється, у тому числі, застосовуються різні ліки, різні процедури. Одній вагітній ромській жінці лікар-гінеколог сказав, що їй потрібно зробити аборт, бо «вас циган потрібно знищувати як тарганів»¹.

Отже, ромські жінки підлягають подвійній дискримінації: у суспільстві – за етнічною ознакою, усередині етнічної групи – за статевою. В Україні майже немає досліджень стосовно становища жінок-ромів, а держава досі вперто не реагує на явні порушення прав людини стосовно них. Ромські жінки постійно піддаються насильству зі сторони соціуму та з боку чоловіків своєї громади. Через бідність, патріархальний склад сім'ї, дискримінацію за етнічною ознакою для них майже перекритий доступ до освіти та успішного влаштування на роботу. Крім того, їм часто відмовляють у належному медичному обслуговуванні, що є порушенням прав людини.

Європейські документи щодо захисту прав ромів. Порівняння Офіційної та Альтернативної доповідей щодо виконання Україною Міжнародної конвенції ООН про ліквідацію усіх форм расової дискримінації

Повернення до питання захисту та гарантування прав і свобод людини мало вирішальне значення для людства у XXI столітті. Особливо гостро це питання стоїть перед представниками ромської меншини, які дуже часто стають жертвами дискримінаційних утисків у багатьох країнах, зокрема у Європі. Тому важливим стало створення після Другої світової війни низки міжнародних організацій, спрямованих на подолання расових дискримінацій, зокрема і серед ромів.

Серед останніх документів, що були прийняті на міжнародному рівні, важливо звернути увагу на Страсбурзьку декларацію щодо ромів – документі, прийнятому Комітетом Міністрів Ради Європи СМ (2010) 133 від 20 жовтня 2010 року. На початку даного документу зазначається, що незважаючи на всі попередні заходи і рішення станом на цей час роми у багатьох частинах Європи продовжують бути соціально й економічно неблагополучними групами населення, що підриває повагу їхніх прав людини, перешкоджає їхній повноцінній участі в житті суспільства та

1 European Roma Rights Centre. Proceedings Discontinued: The Inertia of Roma Rights Change in Ukraine. Budapest, 2006, p.77.(за Written comments of the European Roma Rights Centre and the International Charitable Organization Roma Women Fund «Chiricli» Concerning the Republic of Ukraine – p. 11)

ефективному здійсненні громадянських обов'язків, і сприяє поширенню упереджень щодо них¹. Далі цей документ містить перелік рекомендацій країнам, спрямованих на підтримку прав ромів. Зокрема, зазначено неповний перелік пріоритетів, які повинні служити керівництвом для більш цілеспрямованих і більш послідовних зусиль на всіх рівнях. Цей перелік стосується таких заходів, як прийняття відповідних законних актів у кримінальному і антидискримінаційному законодавстві, законів, що стосуються прав жінок, гендерної рівності і прав дітей, розширення прав і можливостей ромів, доступі до правосуддя, боротьбі з торгівлею людьми, боротьба із стигматизацією та мовою ненависті. Важливим аспектом є соціальна інтеграція ромів, куди входять заходи у сфері освіти, зайнятості, охорони здоров'я, житла, культури і мови². Акцент зроблений також і на міжнародному аспекті вирішення даного питання, тобто у посиленні зв'язків і співпраці різних країн з даного питання.

Важливими також є різноманітні міжнародні проекти, які займаються питанням інтеграції ромів. Зокрема, досить відомим став проект Всесвітнього банку й Інституту відкритого суспільства, названий «Десятиліття ромської інтеграції в Європі». Початком цього проекту стало підписання декларації 2 лютого 2005 року у м. Софія дев'ятьма країнами: Болгарією, Угорщиною, Македонією, Сербією, Чорногорією, Словаччиною, Румунією, Чехією і Хорватією. Як зазначається, «Десятиліття є міжнародною ініціативою, яка залучає уряди, міждержавні та неурядові установи, а також представників ромських громадських організацій для прискорення покращення добробуту ромів, а також для прозорого та статистично обґрунтованого аналізу такого покращення³». Тому важливою у цій ініціативі є функція моніторингу. На офіційному сайті регулярно з'являється інформація щодо ромського питання по різних країнах Європи, що дає можливість проводити порівняльний аналіз і глибше розуміти специфіку даного питання по окремих регіонах⁴. В Україні також розглядалося питання приєднання до цієї ініціативи, зокрема Рада з питань етнонаціональної політики при Президентові України у 2007 році висловила необхідність приєднання до цього проекту. «З метою забезпечення виконання необхідних умов для приєднання України до ініціативи «Десятиліття ромської інтеграції у 2005 – 2015 роках», громадська організація «Форум ромен України» за фінансової підтримки Міжнародного фонду «Відродження», за сприяння Державного комітету з питань національностей та релігій та ВГО «Конгрес ромен України» розробила проект Національного плану дій України в рамках «Десятиліття ромської інтеграції

1 Council of Europe High Level Meeting on Roma Strasbourg // <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1691607>

2 ibid

3 Григоріченко П. «Десятиліття ромської інтеграції в Європі 2005-2015» та план дій України щодо приєднання до нього. // http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/nzrpmv/2008_15/S124-135.pdf

4 Офіційний сайт «Десятиліття ромської інтеграції в Європі» // <http://www.romadecade.org/>

у 2005–2015 роках»¹». Проте офіційного затвердження на державному рівні не відбулося.

У даному ключі важливим є створення низки міжнародних організацій і інституцій, які мали на меті, зокрема, не допустити звірств і насильства, спрямованих проти людської особистості. Однією із важливих подій на світовій арені стало прийняття 21 грудня 1965 року Генеральною Асамблеєю ООН Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації. Вона складається із преамбули і трьох частин, в яких визначеними є зобов'язання країн, які підписали дану конвенцію, щодо недопущення поширення усіх видів дискримінації і форм їхнього вираження у своїх країнах; зафіксовано правила і структуру роботи Комітету з ліквідації расової дискримінації, який веде нагляд за дотриманням даної Конвенції і до якого усі країни-учасниці подають свої звіти; визначено механізми ратифікації, набуття чинності і виконання даної Конвенції після приєднання до неї країни. Україна підписала Конвенцію про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 7 березня 1966 року, а через три роки – 7 березня 1969 року – завершився процес ратифікації². На цей момент нашою державою було направлено до Комітету з ліквідації расової дискримінації двадцять одну доповідь щодо виконання цієї Конвенції. Нижче ми б хотіли коротко проаналізувати основні тези доповідей, які Україна подала у 2010 році, і порівняти його з Альтернативною доповіддю, підготованою Українською Гельсінською спілкою з прав людини.

6 квітня 2010 року Україна подала об'єднаний періодичний звіт (дев'ятнадцятий – двадцять перший періодичні звіти) до Комітету з питань расової дискримінації. Звіт був підготований Державним комітетом України у справах національностей та релігій на підставі матеріалів, наданих Міністерством внутрішніх справ України, Міністерством охорони здоров'я, Міністерством закордонних справ, Міністерством культури і туризму, Міністерством освіти і науки, Міністерством у справах сім'ї, молоді та спорту, Міністерством праці та соціальної політики, Міністерством юстиції, Державним комітетом статистики, Державним комітетом телебачення і радіомовлення, Прокуратурою України, Вищим адміністративним судом України, Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини. Як зазначається, «істотне значення у звіті надається висвітленню законодавчих, адміністративних і організаційних механізмів забезпечення прав людини в Україні. У звіті дається характеристика чинного законодавства, спрямованого на забезпечення прав людини. Ця інформація дає повне уявлення про національні механізми громадянських, політичних, економічних, соціальних і культурних прав людини й ефективності імплементації між-

1 Там само

2 Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації // http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_105

народних стандартів у даній сфері¹». У правовому полі зазначається, що рівність громадян перед законом і заборона будь-яких проявів масової дискримінації в Україні гарантується Конституцією України (стаття 24), а також низкою нормативно-правових документів: Кодексом адміністративного судочинства України, Цивільно-процесуальним кодексом України, Цивільним кодексом України, Декларацією прав національностей України, Законом України «Про національні меншини в Україні», іншими законодавчими актами України, а також міжнародними документами. Всі вони зорієнтовані на те, щоб забезпечити рівні права і свободи людини у різноманітних сферах: політичній, економічній, культурній, медичній, соціальній і т.д. Поданий також і звіт про роботу МВС України у питаннях расової дискримінації, а також в кінці у додатках представлений план заходів МВС України щодо протидії расизму і ксенофобії на період до 2012 року.

Що стосується ситуації з ромами в Україні, то офіційний звіт подає таку картину. В освітній сфері зазначається, що в Україні діє низка навчальних центрів і недільних шкіл, де роми мають можливість вивчити свою рідну мову, а також діє багато професійно-технічних навчальних закладів, які відповідають національному складу регіону. Наприклад, при Ужгородському професійно-технічному училищі № 5 відкриті групи учнів з числа ромської молоді з підготовки годинниківів. Загалом звертається увага на те, що «Міністерство освіти і науки України, органи управління освітою в областях приділяють особливу увагу забезпеченню рівного доступу до освіти для дітей ромської національності. Ромські діти вчаться разом з дітьми інших національностей. У Закарпатській та Одеській областях, де проживає значна кількість ромів, педагоги загальноосвітніх навчальних закладів здійснюють роботу з обліку дітей ромської національності, забезпеченню їх навчання та соціальної адаптації²». Проводиться значна робота саме у школах з вивчення культури, мови для ромських дітей. На Закарпатті навіть був виданий ілюстрований буквар для ромських дітей «Країна ромів на просторах України. Перші кроки до азбуки». Проте про ситуацію із здобуттям професійної чи вищої освіти серед представників ромської громади інформації є менше.

У сфері культури звертається увага на те, що в Україні проводилися різні фестивалі ромської культури (наприклад, «Алама» на Закарпатті), а також видається низка журналів, газет ромської общини у місцях їхнього компактного проживання, тобто там, де вони становлять значну частину від загального населення.

У звіті також зазначається важливість поліпшення дотримання прав представників ромської меншини. Зокрема, надзвичайно актуальними залишаються питання

1 Дев'ятнадцята – двадцять перша періодичні доповіді, які підлягають поданню в 2010 році. Україна. – <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/cerds79.htm>

2 Там само.

щодо їх забезпечення паспортами, реєстрації місця проживання. Тому у 2006 році було проведено моніторинг, в рамках якого здійснювалися зустрічі з представниками ромського населення з одного боку та працівниками служби громадянства, імміграції та реєстрації фізичних осіб, дільничних інспекторів міліції та працівників органів реєстрації актів громадянського стану з іншого. «Всього було проведено 303 зустрічі, в яких взяли участь близько 9,5 тис. ромів. Під час цих зустрічей було з'ясовано, що в Україні зареєстрували понад 52 тис. осіб ромської національності, без реєстрації проживають 1053 людини. Також встановлено, що 1081 особа взагалі не має документів, що посвідчують особу, та свідоцтв про народження (з них дорослих – 610, дітей – 471). З'ясовувалися проблеми, з якими стикаються роми при вирішенні питань документування та реєстрації місця проживання, надавалися роз'яснення щодо порядку отримання та відновлення свідоцтв про народження, паспортів громадянина України та інших документів, що засвідчують особу¹». Як зазначається далі, на цей час акцент в органах правопорядку ставлять саме на паспортування ромського населення України.

Акцентується увага і на тому, що ромське питання завжди є одним із пріоритетних для органів місцевого самоврядування у місцях найбільшого проживання ромів. Наприклад, зазначається, що щорічно в м. Ужгороді Закарпатської області, регіоні компактного проживання ромської меншини, проводяться відкриті слухання «Роми Закарпаття – становище, досвід, вирішення проблем». Проте аналізу результату цих слухань і його впливу на дії влади немає.

Загалом цей звіт намагається звернути увагу на те, що Україна всяко підтримує збереження ромської культури як такої, сприяє її розвитку, на що виділяються кошти як із загальнонаціонального, так і з місцевих бюджетів. Звертається увага і на те, що існують проблеми із ромським населенням, зокрема з паспортами, проте МВС веде успішну (на думку тих, що подавали цей звіт) роботу. Зазначається також і те, що завжди у планах роботи МВС є заходи, спрямовані на ліквідацію будь-яких форм прояву дискримінації щодо ромського населення.

На противагу цьому звітові Українська Гельсінська спілка з прав людини підготувала Альтернативну доповідь щодо виконання Україною Міжнародної конвенції ООН про ліквідацію усіх форм расової дискримінації (22 липня 2011 року). Він виглядає не настільки оптимістичним. Вже у вступі зазначається, що Україна дотепер не змогла прийняти єдину систему державної політики щодо протидії дискримінації, зокрема те, що в Україні відсутня достатня законодавча база, яка б повністю забезпечувала ефективний судовий захист від дискримінації. Особливо підкреслюється те, що офіційно «у доповіді наведено приклади заборони дискримінації, що існують у різних правових актах. Проте ці формулювання є надто

¹ Там само.

загальними, що унеможлиблює їхнє застосування на практиці через надто велику невизначеність¹».

Найбільше уваги відводиться брутальному поводженню з ромами з боку міліції. Так, ті «профілактичні заходи», які застосовуються працівниками правоохоронних органів, у більшості своїх випадків є безпідставними (безпідставне затримання і проведення особистого огляду, доставляння до райвідділів міліції і їхнє тримання необґрунтовано тривалий час, проведення обшуку домоволодінь і автотранспорту, зняття інформації мобільних телефонів і відбитків пальців)².

У трудовій сфері найчастіше порушується принцип рівності і недискримінації саме щодо ромів. Ромські організації наводять статистику, згідно з якою лише 38% ромів мають роботу, лише 28% з них працюють повний робочий день. Роми та вихідці з Африки, Азії та Кавказу мають гірший доступ до медичних послуг порівняно з іншими мешканцями України.

Що стосується освітньої сфери, то тут можна побачити майже повну протилежність до офіційного звіту. Так, наводять дані, що «лише 68% ромів є грамотними і лише 2% мають диплом про вищу освіту. Бідність і відсутність ефективних програм, спрямованих на зміну стереотипів, є одними з головних причин низького рівня освіти ромського населення. Європейська комісія проти расизму та нетерпимості була поінформована про те, що дітям ромів/циган не приділяється достатньо уваги в школах і що часто вони не беруть участі в позашкільній діяльності. ЄКРП стурбована повідомленнями, згідно з якими в Одесі існують спеціальні школи, більшість учнів яких є рома/цигани³».

На противагу офіційному звітові, Альтернативний звіт подає більш реальну ситуацію щодо становища ромів в Україні зараз, оскільки намагається звернути увагу не тільки на позитивні аспекти і те, що зроблено у цьому плані, але намагається повернутися до найбільш проблемних сфер.

Рекомендації міжнародних організацій, спрямовані на покращення становища ромів України

Ситуація з представниками ромського населення в Україні залишає бажати кращого. Офіційні заяви представників владних структур нашої держави, їхні доповіді, що регулярно направляються до відповідних міжнародних структур, змальовують нам у більшості випадків досить стабільну і позитивну картину. Часто говориться про те, що ромському питанню надають значної уваги як на місцевому, так і на

1 Альтернативна доповідь щодо виконання Україною Міжнародної конвенції ООН про ліквідацію усіх форм расової дискримінації // <http://helsinki.org.ua/index.php?id=1312376836>

2 Там само.

3 Там само.

державному рівнях. Проте все ж таки існує досить разюча відмінність між даними, які подає українська влада, і даними, які подають спеціалізовані міжнародні структури (наприклад, Європейська комісія проти расизму та нетерпимості Ради Європи, Комітет ООН з ліквідації расової дискримінації, міжнародні неурядові правозахисні організації). Виходячи з цього, до українського уряду направляється ціла низка рекомендацій, спрямованих на покращення ситуації з ромським населенням в Україні і гарантування їм фундаментальних прав і свобод людини.

У березні 1998 року Європейська комісія проти расизму та нетерпимості видала загальнополітичну рекомендацію №3 «Боротьба з расизмом і нетерпимістю щодо рома/циган». У ній першочергово зазначається необхідність створення належної законодавчої бази, на основі якого було б гарантоване повне здійснення правосуддя у випадку проявів дискримінації ромів. Тобто акцентується увага не тільки на прийнятті відповідних законів, але і на створенні дієвих механізмів захисту від актів дискримінації чи подальшого належного захисту вже у судовій залі. Важливим також для держави є забезпечення конструктивного діалогу між правоохоронними органами, місцевою владою і громадами ромів/циган, а відповідно до цього стимулювати і збільшити рівень залученості ромів до місцевих справ. В освітньому плані рекомендується здійснювати реальні заходи, спрямовані проти шкільної чи університетської сегрегації стосовно представників ромської громади, які будуть спрямовані на забезпечення рівного доступу до освіти на всіх рівнях. Окремо зазначається, що необхідно ввести до всіх шкільних програм інформацію стосовно історії та культури рома/циган і організувати навчальні курси для вчителів з цього предмета. В кінці рекомендацій зазначається, що «важливим є нарощувати заходи зі зміцнення довіри, спрямовані на збереження і посилення відкритого і плюралістичного суспільства, а також на мирне співіснування»¹. Наскільки успішно проводить виконання даних рекомендацій Україна, можуть напевно сказати представники ромської громади, проте факт того, що дотепер можна стикнутися із проявами расової дискримінації у різних сферах (медицина, освіта, суд), залишається незаперечним.

Однією із найвпливовіших на міжнародній арені інституцій, які займаються дослідженням ситуації ромів, є Європейський центр прав ромів. За даними їхнього моніторингу, проведеного у 2006 році, роми в Україні є справді вкрай уразливими щодо порушення їхніх фундаментальних прав людини. У звіті центру, де було зафіксовано низку серйозних порушень і важких випадків дискримінації, зокрема зазначається те, що з боку української влади вони не бачать належної реакції на ті проблеми, які виникають або ж є наявними у суспільстві. Загальний висновок, який

1 Загальнополітичну рекомендацію №3 «Боротьба з расизмом і нетерпимістю щодо рома/циган» // http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/gpr/en/recommendation_n3/REC3-1998-29-UKR.pdf

робить ця організація, полягає в тому, що Україні вкрай необхідно і дуже важливо покращити законодавчу базу, оскільки вона є недостатньо ефективною для захисту від актів расової дискримінації. Зазначається, що навіть у тих сферах, де відповідні правові механізми існують, чиновники не бажають їх дотримуватися і не прагнуть їх застосовувати для того, щоб покращити становище ромів в Україні.

У звітах, представлених Європейською комісією проти расизму та нетерпимості, роми належать до найбільш уразливих груп меншин. У кожному з них наголошується на необхідності посилення заходів щодо розв'язання проблем ромів, пов'язаних з освітою, працею, їхніми відносинами з представниками правоохоронних органів, а також поліпшенням житлових умов та охороною здоров'я. Останній їхній звіт, розроблений на основі четвертого моніторингового циклу, зокрема зазначає, що «загалом ситуація ромів не зазнала суттєвих покращень; вони потерпають від «мови ворожнечі», негативних стереотипів та упереджень, тоді як політика влади часом виглядає такою, що ігнорує маргіналізацію та дискримінацію ромів¹».

В останньому документі, виданому Комітетом ООН з ліквідації расової дискримінації (КЛРД) в Україні, значна увага присвячена саме аналізу ситуації навколо ромської громади. Зокрема, зазначається, що «Комітет стурбований звинуваченнями щодо порушень міліцією прав ромів, зокрема самовільних арештів та обшуків, а також досудових порушень прав через презумпцію провини, що виникає на расовому ґрунті». КЛРД поставив перед Урядом України вимогу «надалі інтенсифікувати навчання з прав людини для міліції, сприяти оприлюдненню інформації про випадки порушень міліцією прав ромів та інших осіб різного етнічного походження, ефективно розслідувати скарги та притягати винних до відповідної юридичної відповідальності, здійснювати належний захист та компенсацію жертвам та включити до наступного звіту детальну інформацію про кількість та характер розслідуваних справ, ухвалених звинувачень та отриманих термінів ув'язнення, а також про відшкодування жертвам таких дій²». Зазначається також і занепокоєння стосовно збільшення чисельності екстремістських молодіжних угруповань, діяльність яких спрямована на поширення пропаганди дискримінації, зокрема через Інтернет ресурси. Уряду рекомендується приділяти більше уваги даному аспекту проблеми.

Підводячи підсумки рекомендацій, які направляються в Україну з боку міжнародних організацій, можна зробити висновок, що всі вони стурбовані становищем

-
- 1 ECRI REPORT ON UKRAINE (fourth monitoring cycle). Adopted on 8 December 2011, Published on 21 February 2012. // <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Ukraine/UKR-CbC-IV-2012-006-ENG.pdf>
 - 2 «Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination: Ukraine», CERD/C/UKR/CO/18 August 2006, para. 9

ромів в Україні. Всі аналізи, звіти акцентують увагу на тому, що в Україні недостатньо, або краще сказати практично не розвинута саме правова основа, база, яка б мала запобігати проявам расової дискримінації в Україні не тільки щодо ромів, але і щодо представників інших національних меншин. Тому і дається низка рекомендацій, спрямованих саме на удосконалення нормативно-правової бази, а також введення в дію ефективних і діючих правових механізмів, спрямованих на забезпечення та захист прав ромів. Особливо викликають занепокоєння стосунки між правоохоронними органами і ромським населенням України. Зафіксовано багато негативних випадків, які можна трактувати як прояви расизму з боку представників влади. Отож, необхідною і важливою також є робота з правоохоронними органами. Окремим аспектом для держави має стати робота із ЗМІ, які дуже часто у негативному світлі конструюють образ рома.

Аналіз Стратегії захисту та інтеграції ромів України до 2020 року

6 лютого 2013 року на засіданні Кабінету Міністрів України було схвалено проєкт Указу Президента України «Про Стратегію захисту та інтеграції ромів України до 2020 року»¹. В інформаційному повідомленні на офіційному веб-сайті Міністерства культури України також йдеться про привід прийняття такої стратегії: це один із заходів у рамках виконання Плану дій щодо лібералізації ЄС візового режиму, а конкретніше – у частині виконання взятих зобов'язань стосовно комплексної інтеграції ромської національної меншини в українське суспільство². Тобто становище, у якому знаходилися роми від часу здобуття Україною незалежності, не було достатньою причиною прийняття такої Стратегії. Хоча і до цієї Стратегії в Україні були прийняті ще й інші документи щодо ромів: Програма соціально-духовного відродження ромів України на період до 2006 року (прийнята у 2003 році), яка стосувалася здебільшого освітньо-культурних та соціально-побутових проблем, які були у ромського населення. Слід також згадати проведені у квітні 2005 року слухання на тему «Про сучасне становище ромів в Україні», у яких взяли участь окрім відповідних державних установ ще й ромські організації. На цих слуханнях було визнано, що реалізація Програми не отримала належної уваги і саме тому не було досягнуто змін у становищі ромів³.

Правове поле України, яке забезпечує ромській меншині рівні соціальні, політичні, культурні та мовні права, таке саме, як і для інших національних меншин⁴.

1 Уряд схвалив Стратегію захисту та інтеграції ромів України до 2020 року // Офіційний веб-сайт Міністерства культури України // <http://mincult.kmu.gov.ua/mincult/uk/publish/article/318511>

2 Там само.

3 Проєкт Указу Президента України «Про Стратегію захисту та інтеграції ромів України до 2020 року» // http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=246034108

4 Там само.

Тобто воно є дуже загальним, а окремих законів, які стосувалися б ромів, немає, хоча їхнє становище дещо відрізняється від тих, в яких знаходяться інші національні меншини України.

Метою Стратегії є покращення становища ромів через забезпечення рівних прав, можливостей та доступу до всіх суспільних сфер¹. Цей підхід відповідає концепції справедливості Дж. Ролза, коли невідгідні вихідні положення людей компенсуються рівними можливостями доступу².

У самому тексті Стратегії становище, у якому знаходиться ромське населення, не намагаються прикрасити і визнається, що «роми залишаються соціально та економічно маргіналізованою національною меншиною». Також зазначаються й інші проблеми, з якими зіштовхуються роми (це ті, про які вже йшлося у попередніх розділах, але перелічимо їх ще раз): низький рівень освіти і, як наслідок, обмежений доступ до здобуття професії; відсутність ідентифікаційних документів; недостатній доступ до системи охорони здоров'я і, як результат, високий рівень захворюваності та смертності; низький рівень житлово-побутових умов; незадовільний рівень зайнятості; прояви упередженого ставлення до ромів³. Як ми бачимо, всі ці проблеми взаємопов'язані, і те, що у Стратегії пропонується комплексний підхід, який стосується відразу кількох сфер, є виправданим. Ці сфери: правовий захист, освіта, охорона здоров'я, забезпечення житлом, зайнятість, культура, інформація⁴.

Від цієї Стратегії чекають дуже вагомих результатів: це не лише вирішення проблем, які є у ромського населення, але й сприяння створенню таких умов, які необхідні для інтеграції України до ЄС, а потім і впровадження норм міжнародного права щодо захисту прав національних меншин в українське законодавство⁵.

Прийняття цієї Стратегії і таким чином визнання того комплексу проблем, які існують серед ромського населення, є серйозним кроком для України. Однак саме прийняття не вирішить цих проблем: потрібні конкретні заходи, виконання яких може дещо покращити становище ромів в Україні.

1 Там само.

2 Ролз Джон. Теорія справедливості / Перекл. з англ. Олександра Мокровольського. – К.: Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2001. – 822 с.

3 Проект Указу Президента України «Про Стратегію захисту та інтеграції ромів України до 2020 року» // http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=246034108

4 Там само.

5 Там само.

Інституційна дискримінація в освіті

Доступ до освіти є одним із важливих прав людини. Це визнається всіма ключовими міжнародними документами щодо прав людини, зокрема Загальною декларацією прав людини (ст. 26), Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права (ст. 13-14), Конвенцією про права дитини (ст. 28). Стаття 53 Конституції України так само визнає право кожного громадянина України на освіту. При цьому міжнародні угоди встановлюють, що кожна держава повинна забезпечувати безплатно хоча б початкову та середню освіту. При цьому хоча б початкова освіта повинна бути обов'язковою. Конституція України встановлює, що обов'язковою та доступною повинна бути загальна середня освіта.

В Україні на рівні законодавства зафіксована рівність прав громадян, у тому числі – у сфері освіти. Зasadничою у цьому питанні є стаття 24 Конституції України, у якій закріплено, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.» Таким чином, вказано на ключові характеристики, дискримінація за якими є забороненою.

Закон України «Про освіту» серед головних принципів указує на «рівність умов кожної людини для повної реалізації її здібностей, таланту, всебічного розвитку». Закон України «Про вищу освіту» зазначає, що держава повинна створювати та забезпечувати «рівні умови доступності до вищої освіти.»

Таким чином, формально закріплена рівність прав громадян у сфері освіти. Проте чи означає це, що дискримінації не відбувається? І головне, яким чином в принципі можна виявити результати дискримінації?

У цьому матеріалі ми проаналізуємо явище дискримінації у галузі освіти, звертаючи особливу увагу на «невидиму» дискримінацію за ознаками майнового стану, місця проживання та соціального походження. Ця стаття є вступом до подальших досліджень Центру у цьому напрямку.

Концептуалізація дискримінації у галузі освіти

Дискримінація у сфері освіти може відбуватись у прямій та непрямій формі. У випадку прямої дискримінації окремі індивіди позбавлені права на освіту або ж їм надаються неякісні освітні послуги через їх належність до певної соціальної групи (за національною, гендерною, релігійною, віковою, фізичною чи іншою ознакою). Пряма дискримінація передбачає закріплення дискримінаційних заходів на законодавчому рівні, тобто умисна і цілеспрямована політика з метою завдання шкоди/позбавлення переваг окремих груп населення (наприклад, позбавлення права на освіту чорних у США в першій половині ХХ ст., позбавлення жінок права вступати в певні інститути тощо)¹.

Непряма дискримінація передбачає формування політики, яка має неумисні негативні наслідки для певних соціальних груп населення. Наприклад, встановлення різної оплати праці для вчителів у різних школах матиме непрямий вплив на якість освіти, котру отримуватимуть діти в різних школах, таким чином дискримінуючи дітей, котрим трапилось учитись у школах з гіршими умовами праці для вчителів.

Зважаючи на наявність чітко встановленої рівності громадян щодо освіти, у випадку України можна говорити тільки про непряму дискримінацію. Тобто, певні політичні рішення чи структурна організація суспільства в цілому погіршують шанси певних осіб на здобуття якісної освіти. Важливо спробувати виявити, яким чином здійснюються такі непрямі впливи.

У даному матеріалі ми стверджуємо, що встановлений панівний дискурс щодо освіти, система організації освіти в цілому та соціальна нерівність загалом спричиняються до нерівності в доступі освіти, тобто провокують інституційну та структурну дискримінацію.

Говорячи про дискримінацію в освіті, можна виокремити кілька аспектів дискримінації:

- 1) дискримінація у доступі до освіти;
- 2) дискримінаційні уявлення, що закладаються під час освіти;
- 3) дискримінація за результатами здобутої освіти.

У даному матеріалі ми зосередимось на питаннях дискримінації у доступі до освіти. Питання дискримінаційних уявлень, котрі закладаються в процесі навчання в школі, проаналізовано у звіті «Дослідження дискурсу громадянської освіти

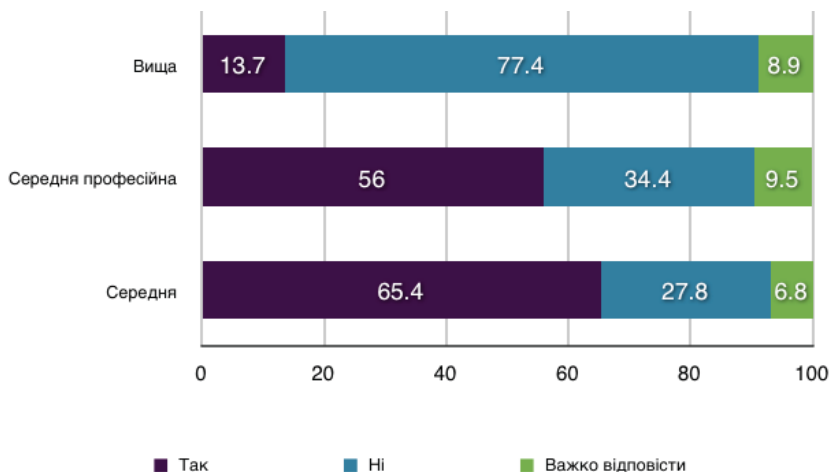
1 Altman, A., 2011. «Discrimination», *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Edward N. Zalta (ed.)), <<http://plato.stanford.edu/archives/spr2011/entries/discrimination/>>;

та його вплив на політичну культуру молоді», який можна знайти на веб-сторінці організації (<http://cedos.org.ua/>).

Законодавчі гарантії рівного доступу до освіти

Законодавством встановлено рівність доступу до освіти в Україні. Проте на практиці громадяни по-різному оцінюють доступність для них якісної освіти. Такі висновки можна зробити із результатів соціологічного опитування на тему «Чи є доступною для всіх громадян України якісна освіта?», проведеного Центром Разумкова у вересні 2006 року. Так, лише 13,7% респондентів вважали, що вища освіта є доступною для всіх, у той час як 77,4% думали навпаки. Щоправда, у питанні середньої та професійної освіти показники є кращими (65,4% та 56% відповідно вважають, що вона доступна)¹, проте це далеко від визначеної законодавством загальної доступності (див. Графік ...).

Графік 1. Чи є доступною для всіх громадян України якісна освіта? (опитування Центру Разумкова, 2006 рік)

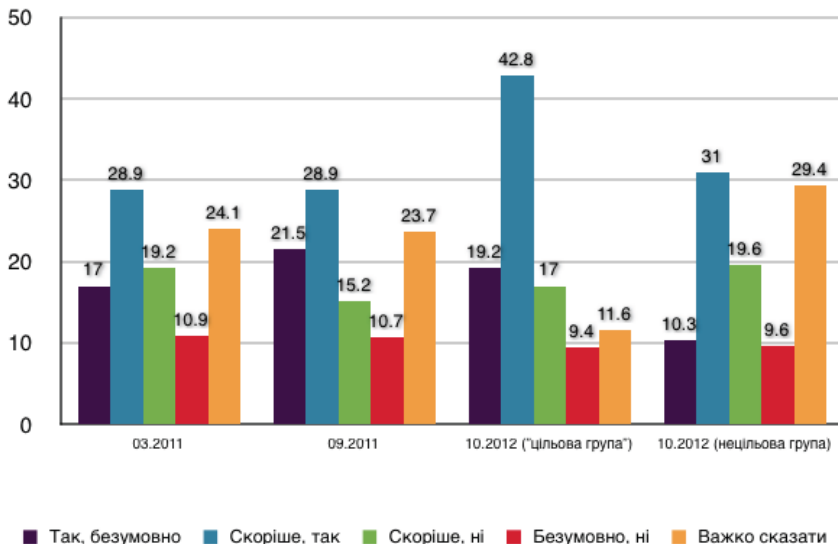


Впровадження зовнішнього незалежного оцінювання було позитивно сприйнято громадянами. Дані соціопитувань показують, що підтримка ЗНО стабільно зростає, особливо – серед цільової групи, тобто тих, хто безпосередньо зіткнувся з новою системою відбору до вишів².

1 Центр Разумкова <http://razumkov.org.ua/ukr/poll.php?poll_id=265>;

2 Фонд «Демократичні ініціативи» <<http://dif.org.ua/en/polls/2011-year/erthet5yk7tl;.htm>>;

Графік 2. 2008 року основним критерієм добору студентів до вищих навчальних закладів (ВНЗ) були результати зовнішнього незалежного тестування. Чи підтримуєте таку систему вступу до ВНЗ? (Опитування Фонду «Демократичні ініціативи»)



Чи означає це, що можна говорити про покращення рівня доступності вищої освіти? Прихильники зовнішнього незалежного оцінювання запевняють, що впровадження загальнонаціонального іспиту суттєво зменшило рівень корупції та розширило доступ до вищої освіти. Так, теперішня голова комітету з питань освіти і науки Верховної Ради України Лілія Гриневич під час обговорення законопроектів про вищу освіту сказала таке:

«Є сили, які хотіли поставити доступ до освіти в залежність від гаманця. Тому у провладному законопроекті поряд із ЗНО пропонуються вступні іспити, а також дозволено взагалі без нього вступати на платне навчання. І сьогодні перед нами стоять завдання зберегти ЗНО як основу справедливого доступу до вищої освіти.»

Це лише одна з багатьох цитат від провідних експертів (а тепер – і політиків) з освітньої політики в країні, котра доводить, що ЗНО стало синонімом рівного доступу до освіти, котре вирівнює всіх абітурієнтів незалежно від матеріального становища їх родини. Проте ЗНО є тільки механізмом проведення вступної кампанії.

Тестування дозволяє зробити замір рівня знань, проте жодним чином не гарантує рівного доступу до отримання тих знань, які заміряються під час ЗНО.

Іноземні дослідження в галузі освітньої політики тривалий час займаються аналізом доступу до якісної освіти, порівнюючи результати школярів та студентів під час навчання, залежно від їх соціального становища, рівня освіти батьків, матеріального становища сім'ї тощо.

В Україні статистичних даних для детального аналізу доступності освіти дуже мало. Статистична інформація у галузі освіти є вкрай обмеженою. Аналіз доступності освіти для різних соціальних груп ще потрібно робити. Наразі завдання цього матеріалу – проблематизувати питання доступу до освіти залежно від матеріального становища.

Дані, котрі доступні і дозволяють проблематизувати це питання, – порівняння доступності освіти для сільської та міської молоді.

Доступ до освіти молоді із сільської місцевості

Загалом, сільське населення має суттєво нижчі доходи, ніж міське населення. Загалом по Україні сукупний дохід в розрахунку на одного члена родини становив у 2010 році 1084 грн., при цьому у Києві ця сума складала 2248 грн., у невеликих містах – 1127 грн., у сільській місцевості – 766 грн¹. Тобто доходи жителів сільської місцевості фактично у три рази нижчі за доходи киян.

За даними перепису 1959 року освіту не нижче середньої (в розрахунку на 1000 населення) мало 510 (51% населення) городян і 267 (27%) сільських жителів Півдня України, у 1979 р. відповідно 662 (66%) і 384 (38%), 1989 р. 850 (85%) і 670 (67%). Тобто можна констатувати зростання освітнього рівня сільського населення та конвергенцію показників освіченості сільських та міських жителів.

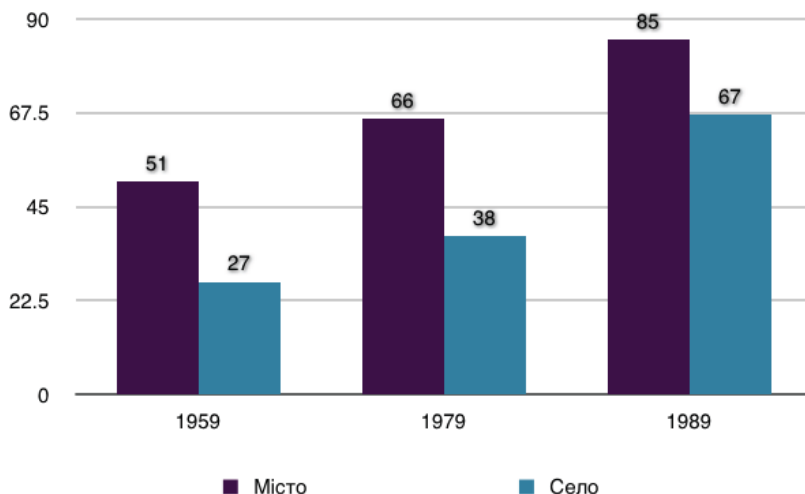
Проте, попри зростання загального рівня освіченості, за даними Інформаційно-го відділу Представництва ООН в Україні 88% молоді із сільської місцевості вважають відсутньою можливість отримати якісну повну освіту.

Проблеми з доступом до освіти для сільської молоді починаються з дошкільної і закінчуються вищою освітою. Так, за даними Держкомстату в міській місцевості місць у дитсадках вистачає для 44,45%, у сільській – для 34,43%. Також у сільській місцевості будівлі дошкільних закладів перебувають в набагато гіршому стані та/або не відповідають цільовому призначенню. Найменшою частка охоплення дошкільними закладами освіти є в Західному регіоні, і за попередні-

1 Прибиткова, І., 2010. «Український селянин у просторі нерівних можливостей» //Українське суспільство 1992-2010. Соціологічний моніторинг. Інститут соціології НАН України. Київ. С. 399.

ми оцінками у 2011 р. вона складала 19% в Івано-Франківській та 21% у Львівській областях¹.

Графік 3. Освітній рівень жителів міст та сіл (за даними перепису населення)



За даними Держкомстату, частка закладів дошкільної освіти, які не придатні для цільового призначення, у містах – 0,8%, а у селах – 1,8%, що у кількісному вираженні становить 31 та 163 заклади відповідно. Нижчим є показник освітньої підготовки працівників дошкільних закладів. Так, 56% працівників у міських закладах дошкільної освіти мали вищу освіту, в той час як у сільській місцевості цей показник складає 38%².

Питання якості освіти у сільських школах постійно побіжно звучить у дискусіях про реформування шкільної системи. У березні 2012 року пройшли парламентські слухання на тему «Освіта в сільській місцевості: кризові тенденції та шляхи їх подолання». Під час слухань учасники зокрема наголосили на таких проблемах сільської школи:

- загальне зменшення кількості дітей впливає на мережу загальноосвітніх навчальних закладів, призводить до зменшення наповнюваності класів і шкіл, збільшення кількості загальноосвітніх навчальних закладів з малою чисельністю учнів,

1 Дошкільна освіта України в 2011 р., 2012. Державний комітет статистики України. Київ

2 Дошкільна освіта України в 2011 р., 2012. Державний комітет статистики України. Київ

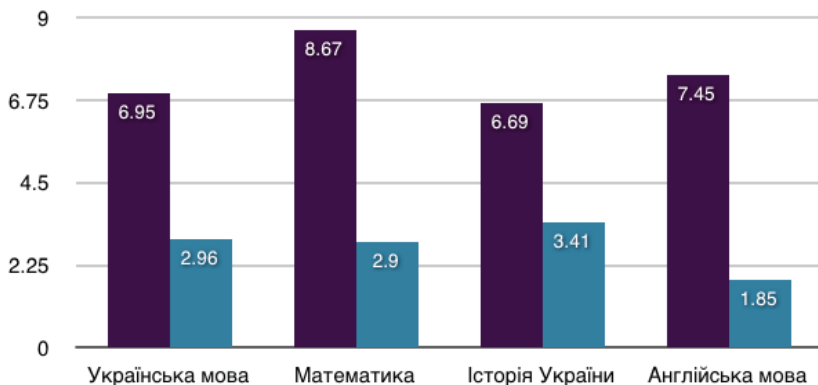
що призводить до зниження якості освіти, скорочення педагогічного навантаження вчителів тощо;

- низький соціальний статус педагогічної діяльності;
- відсутність механізму вчасного і повного забезпечення навчальних закладів навчальними програмами, підручниками, посібниками, обладнанням;
- брак сучасного інформаційного супроводу

Проте жодних системних змін за результатами обговорень так і не було запропоновано.

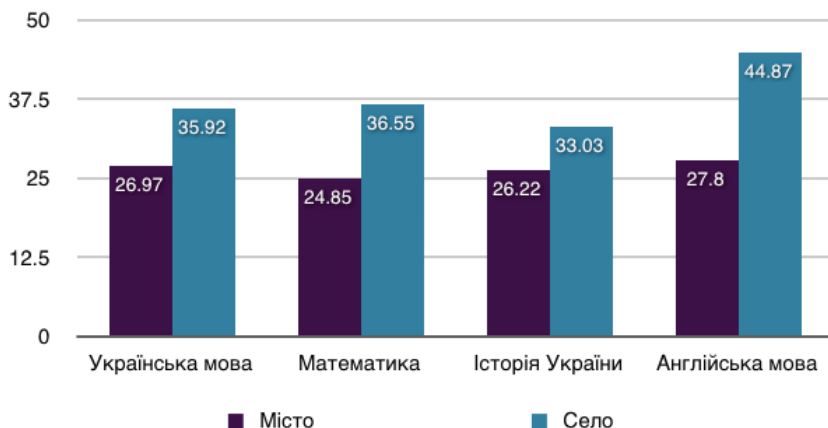
У результаті нижчого рівня освіти в сільських школах сільська молодь переважно гірше складає зовнішнє незалежне оцінювання. Держкомстат не надає даних щодо того, яка частка випускників шкіл сільської місцевості вирішує здавати ЗНО. Проте можна подивитись на результати тестування серед молоді із сільської місцевості, котрі стабільно є гіршими за результати міських учнів: менша частка студентів здає тестування на найвищі бали і більша частка отримує найнижчі бали. Особливо це простежується в екзамені з англійської мови. Порівняння з основних предметів наведено в таблиці (за результатами ЗНО 2012 р.¹)

Графік 4. Порівняння результатів сільської та міської молоді з основних предметів: частка осіб, що отримали 183,5-200 балів (за результатами ЗНО 2012 р.²).



- 1 Офіційний звіт про проведення зовнішнього незалежного оцінювання навчальних досягнень випускників загальноосвітніх навчальних закладів у 2012 р. Український центр оцінювання якості освіти. Київ < <http://testportal.gov.ua/>>;
- 2 Офіційний звіт про проведення зовнішнього незалежного оцінювання навчальних досягнень випускників загальноосвітніх навчальних закладів у 2012 р. Український центр оцінювання якості освіти. Київ < <http://testportal.gov.ua/>>;

Графік 5. Порівняння результатів сільської та міської молоді з основних предметів: частка осіб, що отримали 100-123,5 балів (за результатами ЗНО 2012 р.¹).



Результати ЗНО пояснюють подальшу освітню траєкторію учнів. 55,8% учнів у сільській місцевості продовжує навчання в 10 класі, в той час як у міській місцевості таких 64,8%. Особи з гіршими результатами ЗНО вступають на менше престижні спеціальності або ж взагалі обирають не отримувати вищу освіту. За даними Держкомстату, у 2011 році із загальної кількості молоді у ВНЗ I-II рівнів акредитації (105 тис осіб), із сільської місцевості 43,9 тис., що становить 42 %. Представленість сільської молоді у ВНЗ III-IV рівнів акредитації (105,9 тис), що становить 34% із загальної сукупності (314,5 тис.)².

Таким чином, у результаті цілої сукупності чинників діти із сільської місцевості мають гірші можливості для отримання якісної освіти і відповідно, попри наявність однакових умов вступу у вигляді ЗНО, знаходяться у гіршому становищі щодо отримання вищої освіти.

- 1 Офіційний звіт про проведення зовнішнього незалежного оцінювання навчальних досягнень випускників загальноосвітніх навчальних закладів у 2012 р. Український центр оцінювання якості освіти. Київ < <http://testportal.gov.ua/>>;
- 2 Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2011/2012 н.р., 2012. Державний комітет статистики. Київ;

Пільги при вступі

Попри наявність широких соціальних проблем, котрі спричиняються до нерівності у доступі до освіти, державна політика спрямована на покращення доступу до вищої освіти вузьких груп населення, котрі отримують пільги при вступі у формі права вступу поза конкурсом. Це питання привернуло громадську увагу при впровадженні зовнішнього незалежного оцінювання.

Зважаючи на високий рівень корупції при вступі, до впровадження ЗНО питання особливого доступу для певних груп з обмеженими можливостями не піднімалось. До того ж, правилами вступу встановлювалось, що право вступу поза конкурсом означає зарахування до ВНЗ за умови отримання позитивної оцінки на вступних іспитах. За умов великої корумпованості процесу вступу, отримання «позитивної» оцінки «пільговиками» так само залежало від корупційних схем, як і будь-якими іншими абітурієнтами.

Після введення загальнообов'язкового ЗНО «пільговикам» для вступу необхідно було набрати мінімальний прохідний бал. Встановлений міністерськими умовами вступу мінімум складав 124 бали. У результаті цього вступ до деяких університетів на престижні спеціальності було фактично заблоковано для звичайних абітурієнтів, оскільки більшість бюджетних місць були зайняті «пільговиками». До прикладу, у 2009 році вступ до Київського інституту міжнародних відносин було заблоковано для непільговиків, оскільки заяв від пільговиків було більше, ніж місць державного замовлення. У Харківському національному університеті ім. В.Н.Каразіна на спеціальність «право» з-поміж 100 місць державного замовлення 58 зайняли «пільговиками». Причому якщо мінімальній бал «пільговика» склав 262 бали за два предмети, то серед абітурієнтів, що вступали за конкурсом, цей бал складав 387,5 бали за два предмети.

Оскільки це питання привернуло широку увагу громадськості, то з часом на рівні затверджуваних профільним міністерством умов прийому було встановлено обмеження щодо частки пільговиків, котрі можуть бути зараховані на місця державного замовлення. Сьогодні цей показник встановлюється вищом і не може становити вище 25%.

Дебати щодо пільг тривають. При цьому супротивники таких пільг посилаються на Конституцію, котра встановлює, що «громадяни мають право безоплатно здобути вищу освіту в державних і комунальних навчальних закладах на конкурсній основі.» У частині першій ст.44 закону України «Про вищу освіту» уточнюється, що конкурс відбувається на основі здібностей: «прийом осіб на навчання до вищих навчальних закладів здійснюється на конкурсній основі відповідно до їх здібностей незалежно від форми власності навчального закладу та джерел його фінансування».

Варто відмітити ще одну специфічну рису доступу саме до вищої освіти: вища освіта не є всезагальною. Стаття 43 Конституції України встановлює, що «державна створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.» У рішенні Конституційного суду від 4 березня 2004 року¹ [5] зазначається, що держава зобов'язана створити «відповідні можливості, за яких громадянин України на рівних конкурсних умовах може здобути без внесення плати у будь-якій формі вищу освіту в межах обсягу потрібних державі та суспільству фахівців.» Це означає, що в державі є певна кількість місць у вищих навчальних закладах для безоплатного навчання, так звані місця державного замовлення. Ця кількість є чітко обмеженою суспільними потребами.

У контексті доступу до вищої освіти варто також відмітити, що стаття 23 Конституції стверджує, що «громадяни України мають право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей». Закон України «Про освіту» визначає метою освіти «всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства». Таким чином, вища освіта є одним із можливих механізмів розвитку людини. У такому випадку, виходячи зі ст. 23 Конституції доступ до вищої освіти одних громадян не може порушувати доступ до неї інших. Критерієм же відбору має служити конкурс.

Таким чином, Конституція України та міжнародні договори, ратифіковані Україною, встановлюють, що:

- 1) доступ до вищої освіти є правом людини;
- 2) вища освіта повинна бути однаково доступною для всіх у вищих навчальних закладах державної та комунальної форми власності;
- 3) прийом до усіх вищих навчальних закладів здійснюється на основі конкурсу відповідно до здібностей;
- 4) здібності повинні вимірюватись на основі усіх доречних кваліфікацій і досвіду;
- 5) можливості держави у забезпеченні доступу до вищої освіти обмежені суспільними потребами;
- 6) доступ до вищої освіти певних громадян не може відбуватися з порушенням права доступу до неї інших.

1 Рішення Конституційного суду України від 4 березня 2004 р. № 5-рп/2004 у справі «Про доступність та безоплатність освіти» < <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-04> >;

Конституція України має найвищу юридичну силу. Усі закони та інші нормативно-правові акти повинні відповідати Конституції (ст. 8 КУ). Разом з тим, ряд законів, указів Президента України та постанов Кабінету Міністрів порушують прописаний у Конституції механізм доступу до вищої освіти, надаючи право вступу поза конкурсом певним категоріям населення. Зважаючи на обмежену кількість місць державного замовлення, надання права певним категоріям громадян вступати поза конкурсом зменшує наявну кількість місць у вищих навчальних закладах, доступ до яких мають абітурієнти, що вступають «на конкурсних засадах».

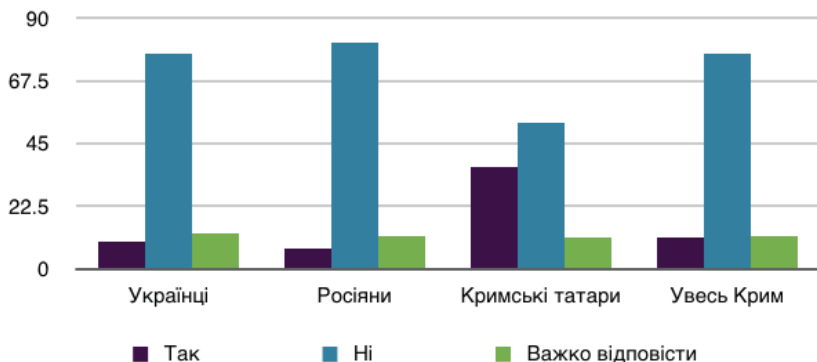
Українська система надання пільг при вступі суттєво відрізняється від практики більшості країн, де застосовуються методи позитивної дискримінації. По-перше, в Україні ця тема не стала предметом політичних дебатів та детального громадського розгляду. Пільги надавались дуже ситуативно (хорошим прикладом тут може послужити позаконкурсний вступ у 2008 році дітей з районів, що постраждали від повені). По-друге, пільги надані саме у формі права позаконкурсного вступу, оминаючи навіть мінімальні академічні вимоги, що не практикується у жодній іншій країні, яку ми вивчали для даного дослідження. По-третє, надання пільг не було частиною якоїсь загальнонаціональної стратегії чи бачення ані у сфері розвитку вищої освіти, ані в контексті тривалої і постійної підтримки якоїсь категорії населення, що потребує соціальної підтримки з боку держави. По-четверте, пільги надавались без необхідного аналізу ситуації у питанні доступу до вищої освіти. Не було визначено, які групи населення обмежені в отриманні вищої освіти, причини такої ситуації тощо. В результаті пільги надавались радше як подачка певним групам населення, котрі були слабше захищені, проте не обов'язково саме у питанні доступу до вищої освіти. До прикладу, право на вступ поза конкурсом для чорнобильців поширюється на дуже різних абітурієнтів – і на представників середнього класу, що проживають у Києві та мають доступ до якісної середньої освіти, і на дітей, що виростили в сільській місцевості без доступу до інтернету та якісної бібліотеки, котрі є необхідними у сучасному світі для отримання якісної освіти.

Дискримінація за національною ознакою

Дискримінація за національною ознакою є традиційно найбільш політично чутливим питанням в Україні. Переважно в контексті освіти питання зводиться до права викладати мовою національної меншини та наявності підручників цими мовами. Водночас, у більш широкому контексті питання доступу до освіти для представників національних меншин фактично не піднімається. Дослідження ж показують, що для деяких груп доступ до освіти залишається проблемним. Так, опитування, проведене Центром Разумкова у 2008 році в Криму, засвідчило, що серед кримських татар 36,5% стикалися з випадками дискримінації за національною ознакою. Серед українців в Криму з цим стикались 9,8% опитаних, серед росіян – 7,1%¹ (див. Графік 6)

¹ Центр Разумкова < http://razumkov.org.ua/ukr/poll.php?poll_id=400 >

Графік 6. Чи стикалися Ви з випадками дискримінації за національною ознакою під час прийняття на роботу та/або до навчального закладу? (опитування Центру Разумкова в Криму; 2008 рік)



Ще однією групою, котра власне за національною ознакою часто зазнає дискримінації в освіті, є роми.

Варто відзначити, що проблеми з освітою ромів – не винятково українські. Проблемою є відсутність учителів з необхідними навичками, проте також і бажання ромів віддавати дітей в окремі ромські школи.

Не кращою є ситуація в сусідніх країнах ЄС. Зазначається, що серед населення ромів найнижчий рівень писемності та найнижчі видатки на освіту на одну особу. Нехтування освітою ромів відбувається не лише серед посадовців, а й серед дослідників. Наприклад, ґрунтовний «Збірник досліджень мультикультурної освіти» (Handbook of research on multicultural Education, Banks and Banks, 2004) жодним словом не згадує ромів або інші кочівні народності. З метою виключення дітей-ромів із загальноосвітніх класів у країнах ЄС освітні установи використовують різні дискримінаційні практики. Повсюдним є відокремлене навчання ромів, що передбачає нижчі освітні стандарти і скорочену навчальну програму, що у свою чергу тільки підсилює загальний стереотип про відсталість ромських дітей¹.

Також використовуються культурно нечуттєві (culturally insensitive) тестування учнівських здібностей, результати яких начебто доводять особливі потреби ромів в

1 O'Niens, H., 2010. «Different and Unequal: the Educational Segregation of Roma Pupils in Europe». Intercultural Education. London

освіті та необхідність їх окремого навчання. Зокрема, в Чехії, для цієї мети існує 12 психологічних тестів, які застосовують 63 центри тестування¹.

Поширеним підходом в освітній політиці є позначення дітей-ромів як дітей з інвалідністю. В тій ж Чехії ймовірність потрапити в спеціалізовані школи для розумово відсталих для ромів була у 27 разів вищою, ніж у власне чехів, а в Словаччині 80% ромських дітей навчаються в таких школах². Уряди цих країн вживають подібних заходів через визначення ромських культурних особливостей як соціальних недоліків. До того ж абсолютне ігнорування мови, культури та історії ромського народу в навчальних програмах не мотивує батьків обирати загальноосвітні школи замість ромських шкіл.

Проблеми доступу до освіти осіб з особливими потребами

Іншим важливим аспектом рівного доступу до освіти є питання освіти неопорядкованих дітей (дітей з особливими потребами). В цілому в Україні, за офіційною статистикою на 2010 р., налічується понад 165 000 таких дітей у віці до 18 років. При цьому такі дані не можна вважати повними, оскільки статистичному обліку підлягають лише діти, чиї батьки звернулись за допомогою, а отже можна припустити набагато більшу кількість дітей з вадами розвитку. В Україні повсюдно є практика спеціалізованих шкіл для дітей з певними фізичними або розумовими вадами, яка не просто зменшує їх права на рівний доступ до освіти, а й не дає їм можливості повноцінної соціалізації. За даними ВФ «Крок за кроком», у 2010 р. в рамках проекту «Інклюзивна освіта для дітей з особливими освітніми потребами в Україні», яку реалізують протягом 2007-2013р., в 20 експериментальних закладах освіти, які налічують 49 експериментальних груп, 178 дітей з особливими потребами навчаються у класах інтегрованого навчання. Чотири інститути післядипломної освіти пропонують проблемно-тематичні курси, а всього 393 педагогічних працівники пройшли курс навчання за програмою «Залучення дітей з особливими потребами». Позитивна тенденція спостерігається в навчанні дітей з вадами розвитку у вищих навчальних закладах. Так, чисельність дітей з фізичними/розумовими вадами, які навчаються у вищих навчальних закладах I-II рівнів акредитації, зменшується (на 12,0% з 2003/04 н.р. по 2007/08 н.р.), а чисельність тих, які навчаються у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації, з року на рік зростає.

Показовою є риторика, якою послуговуються урядовці. Зокрема в доповіді Міністерства соціальної політики за 2008 р. повсюдно вживається таке позначення як «інвалід», у чому є вже наперед закладене сприйняття таких дітей як «невідповідних», «не-достатніх», «не-гідних» для отримання загальної освіти. Крім

1 Там же.

2 Там же.

того, батьки здорових дітей неготові сприймати інклюзивну освіту як таку, в якій можуть брати участь їхні діти без вад розвитку. Зокрема за результатами опитування, наведеними Держкомстатом, 85% батьків школярів нічого не мають проти того, щоб діти-інваліди навчалися нарівні зі звичайними, проте на питання, чи віддали б вони свою дитину у клас, де навчається дитина-інвалід, відповідають категоричне «ні»¹ Нерозуміння важливості інклюзивної освіти присутнє і серед освітян. Згідно з опитуванням Європейської дослідницької асоціації, більшість освітян схиляються до сегрегованого навчання дітей з вадами розвитку: 55% підтримують навчання в спеціалізованих школах, а 14% наголошують на індивідуальному навчанні вдома².

Висновки

Хоча загальна частка молоді з вищою освітою збільшилась, у цілому дослідники вказують на зростання нерівності в доступі до вищої освіти після зміни політичного і соціально-політичного укладу в пострадянських країнах³.

В цілому вища освіта є інструментом забезпечення кращих життєвих перспектив. Існує чітка кореляція між отриманням диплому про вищу освіту та майбутніми потенційними доходами особи, рівнем задоволення роботою та життям в цілому. У 2008 році частка домогосподарств, які проживають за межею бідності, де голова сім'ї мав завершену вищу освіту, була втричі меншою за частку домогосподарств з найнижчим освітнім рівнем⁴.

Також за дослідженнями Інституту соціології, серед респондентів з повною вищою освітою суттєво вищий рівень задоволеності своєю роботою. Натомість, чим нижчий рівень освіти, тим нижчим є задоволення від роботи. Більше того, чим нижчий освітній рівень, тим більшою є частка безробітних. Чим вищий є освітній рівень родини, тим менші шанси потрапити до найменш забезпечених верств населення. Так, з-поміж сімей, у яких голова сім'ї має повну вищу освіту, тільки 14,1%; незакінчена вища освіта голови сім'ї у 42,2% випадків призводить до того, що сім'я живе за межею бідності⁵.

1 Незручне навчання для «незручних» дітей, 2013. Наголос. [<http://www.nagolos.com.ua/ua/articles/13643-nezruchne-navchannya-dlya-nezruchnih-ditey>]

2 Інклюзивна освіта в Україні: здобутки, проблеми, перспективи, 2011-2012 р. Європейська дослідницька асоціація. Київ.

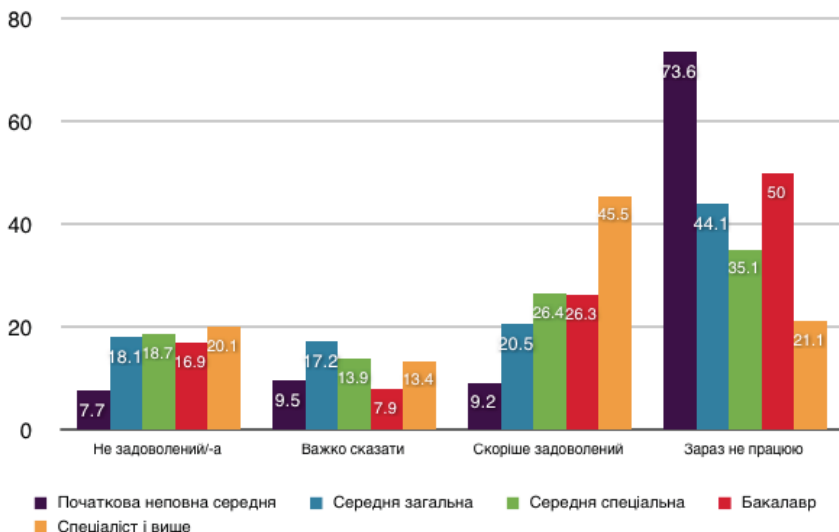
3 Оксамитна, С. 2006. «Образование: новые тенденции воспроизводства традиционного неравенства»//Новые социальные неравенства. Київ. С.121;

4 Poverty and Social Impact Analysis of the Economic in Ukraine, 2010. United Nations Development Program. Kyiv

5 Суїменко, Є. «Рівень задоволеності своєю працею як один із показників якості життя населення України» //Українське суспільство 1992-2010. Соціологічний моніторинг. Інститут соціології НАН України. Київ. с.234;

Крім того, серед випускників вищих навчальних закладів найвища частка осіб, задоволених своїм життям, – 21,3%, цей показник має тенденцію до зменшення в залежності від зменшення освітнього рівня респондентів¹.

Графік 7. Вплив освіти на задоволення респондентів своєю роботою в цілому



Зважаючи на загалом високий рівень визнання корупції в системі освіти, впровадження зовнішнього незалежного оцінювання, котре суттєво усунуло корупційні практики при вступі до вищих навчальних закладів (безперечно, не усунувши їх повністю), викликало підтримку з боку населення. Водночас, оскільки це чи не єдина успішна реформа в галузі освіти взагалі, вочевидь, їй було приписано значно більші заслуги, ніж варто. ЗНО – це форма складання іспиту, а не системна державна гарантія рівного доступу. Проте загалом у численних дискусіях однозначно прирівнюється ЗНО та рівний доступ. Так, на одному з форумів дописувач так описав своє розуміння цієї реформи:

«Для чого було введено ЗНО: а) Створення умов рівного доступу до освіти для всіх, незалежно від матеріальних можливостей; б) Об'єктивність; 3) Долання корупції; 4) Наближення до європейських стандартів. Рішення може бути тільки одне

1 Малюк, А., 2010. «Соціальна якість життя в умовах неоліберальної трансформації»//Українське суспільство 1992-2010. Соціологічний моніторинг. Інститут соціології НАН України. Київ. С. 205;

і категоричне: Ні в якому разі не можна допустити ВНЗ до приймання вступних іспитів. Якщо ВНЗ дозволять приймати вступні іспити, необхідність ЗНО відпадає. Рівного доступу до освіти не буде, об'єктивності не буде, корупція буде процвітати, ні про які європейські стандарти мови йти не може.»¹

ЗНО в загальному покращило рівні можливості для вступу до ВНЗ у порівнянні з попередньою системою. Проте навіть на засадах однакового іспиту для всіх, завдання якого складаються на основі загальноосвітньої шкільної програми, окремі групи випускників шкіл поставлені в нерівні умови.

Відповідність завдань ЗНО шкільній програмі або слабка підготовка в школі стимулює «тіньовий» ринок освітніх послуг (репетиторства) для підготовки до незалежного оцінювання. Відповідно до дослідження Н. Бородчук (2010), загальне бачення, що ЗНО зменшує попит на репетиторство, є викривленим – насправді відбувається зсув пропозиції послуг у бік шкільних вчителів, а частка університетських викладачів у приватній підготовці до вступної кампанії зменшується. Збільшення попиту на приватні уроки шкільних учителів має подвійний негативний ефект. По-перше, фінансово дозволити собі приватні уроки можуть не всі сім'ї. А по-друге, вчителі будуть мати менше стимулів вичерпно викладати матеріал під час шкільних занять з метою підтримувати високий попит на приватні уроки, що тільки підсилюється низьким рівнем заробітних плат шкільних учителів. Порівняльний аналіз попиту на репетиторські послуги серед студентів, які вступали до університетів до та після запровадження ЗНО, у Львівській області показав, що кількість студентів, які наймали репетиторів до вступу, зросла на 18%: у 2006 р. таких студентів було 65%, а у 2009 р. – 83%². Згідно з інтерв'ю освітнього чиновника, відмова від приватних послуг репетиторів зменшує шанси абітурієнта на вступ на бюджетне місце, іншими словами, в жорсткій конкуренції за державні місця.

Питання нерівного доступу до освіти через інститут репетиторства та доступності кращих шкіл хоча частково визнається в громадській дискусії довкола цього питання, проте не постає як політична проблема, котра може бути вирішена шляхом впровадження певної політичної стратегії.

Ще менше піднімається питання доступності освіти залежно від соціально-економічних умов, у яких перебуває учень/студент. Західні дослідження у сфері освітньої політики значною мірою фокусуються довкола доступності однаково якісної освіти та сприятливого для освіти середовища для груп з різним статусом.

1 «Ликарчук: слишком долго работаю в Министерстве, чтобы изменить свою точку зрения на средний бал аттестата..», 2010. ru.osvita.ua <http://ru.osvita.ua/test/test_article/8466/>;

2 Borodchuk, N., 2011. «Shadow Economy in Education: Quantitative and Qualitative Analysis of the Impact of the Educational Reform (Implementation of the Centralized Standardized Testing) in Ukraine». Working Paper Series of London School of Economics and Political Science. London

Першочерговим інструментом для роботи в цьому напрямку має стати чітка констатація проблеми. Попри поширене в Україні переконання про «природну» схильність до навчання, дослідження вказують, що наявність сприятливого середовища є ключовим елементом успішності навчання. Діти з більшою кількістю книжок вдома статистично краще вчать, діти, чий батьки мають вищу освіту, – статистично мають кращі шанси вступити до університету тощо. Тобто усвідомлення важливості освіти, її цінності не з'являється саме по собі і є значною мірою соціально обумовленим, а отже – і подальші результати навчання. Безперечно, українська ситуація відрізняється від західних. Можна припустити, що за сьогоденних умов кореляція між рівнем заможності батьків та мотивацією до навчання буде не такою значною, як у багатьох західних суспільствах, котрі мають більш історично тривалу та стабільну класову структуру. Проте наразі ми можемо це проблематизувати, але не можемо обґрунтовано говорити через брак даних.

Для того, щоб мати змогу більш аргументовано говорити про вплив соціального середовища на формування передумов до успішного навчання в школі, можна подивитись на західний досвід дослідження цих питань. Національні звіти щодо становища освіти в різних країнах приділяють значну увагу питанню оцінки соціального статусу учнів та рівності можливостей. Так, щорічний звіт «Стан вищої освіти та досліджень у Франції» з-поміж іншого містить такі пункти: профілі тих, хто отримав *baccalauréat* у поточному році та продовжили навчання; рівні освіти для груп з різним соціальним статусом; зарахування до вищої освіти. Звіт містить деталізовану інформацію щодо освітнього рівня осіб з різних соціально-економічних груп, тим самим даючи можливість оцінити фактичну, а не декларовану рівність у доступі до освіти.

В Україні ж такі дослідження не проводяться і панівним залишається уявлення про те, що успішність залежить тільки від бажання окремої особи, а не системних факторів. Масштабне дослідження з оцінки доступу до освіти представників різних суспільних груп дозволить виявити тенденції у доступі до освіти в Україні. Подібні дослідження дозволять аргументовано констатувати проблему. Проте наступним кроком повинна стати широка дискусія щодо цінностей, котрі мають лягти в основу масштабної трансформації системи освіти.

Немає і єдино правильної теоретичної відповіді на запитання про те, якою має бути політика доступу до вищої освіти. Філософ освіти і ректор Пенсильванського університету Емі Гутман у своїй відомій праці «Демократична освіта»¹ пише, що існують три можливих стратегії регулювання доступу до освіти:

1) максимізація – коли держава спрямовує максимум зусиль на освіту кожного громадянина для досягнення ним певного освітнього рівня. Водночас, зважаючи на те, що фінансові ресурси держави є обмеженими, така стратегія фактично не може

1 Gutmann, A., 1987. *Democratic Education*. Princeton UP.

розвинути на практиці і держава завжди повинна визначити певні пріоритети у наданні освіти.

2) вирівнювання – надання підтримки найбільш обділеним у доступі до освіти категоріям, при чому це може бути як підтримка найбідніших верств, котрі через фінансовий стан не спроможні забезпечити своїм дітям якісну освіту, так і тих дітей, у кого є проблеми з навчанням через особливості психологічного розвитку чи інші причини.

3) меритократизація – надання переваги найбільш здібним учням у розвитку їх здібностей. Ця логіка базується на тому, що у разі підтримки здібних учнів у результаті їх подальшого розвитку від їх наукових чи інших досягнень вирає ціле суспільство. Окрім того, за такою стратегією визнається тільки академічна функція освіти, відкидаючи соціальну.

Стратегія «вирівнювання» найкращою мірою відповідає вимогам забезпечення рівного доступу до освіти. Проте чи означає це обов'язково зниження загального рівня освіти? Приклад Фінляндії показує, що можливим є досягнення рівності у доступі до освіти та водночас – найвищих академічних досягнень за багатьма порівняльними міжнародними дослідженнями. Проте це питання широких суспільних трансформацій, без яких подолання структурної дискримінації у доступі до освіти не є можливим.

Підпільна дискримінація: жінки в шахті

Структурна гендерна дискримінація у сфері зайнятості і праці

Формально законодавство України гарантує повну рівність громадян незалежно від їхньої статі. Проте на практиці більшість жінок стикаються з утисками їхніх прав та нерівним ставленням, які особливо чітко помітні у трудовій сфері. Це виражається у нижчій заробітній платі, дискримінації при прийомі на роботу, незначних шансах отримати керівну посаду тощо.

За даними Держкомстату¹, значні гендерні відмінності в оплаті праці українців фіксуються впродовж усієї історії статистичного спостереження за рівнем заробітної плати. Рівень середньої заробітної плати жінок в Україні значно нижчий, ніж чоловіків, зокрема у 2011р. (останній рік, за який подані відомості) різниця становила в середньому 25%.

Жіноча зайнятість традиційно переважає у видах діяльності з найнижчими рівнями середньої заробітної плати – наданні комунальних та індивідуальних послуг, діяльності готелів та ресторанів, освіті, охороні здоров'я та соціальному забезпеченні, у яких жінки становлять переважну частку (60–83%) працівників. Водночас «чоловічими» видами діяльності залишаються високооплачувані галузі промисловості, транспорту та будівництва (61–79%).²

Американська дослідниця Рут Блюмрозен, описуючи дискримінацію в оплаті праці у США, вказує на зв'язок між горизонтальною гендерною сегрегацією та розривом у зарплатах між чоловіками й жінками: «Так, робітниця у сегрегованих галузях не лише мають обмежені можливості для кар'єрного просування, але й от-

1 Доповідь «Гендерні аспекти ринку праці в Україні», с. 8 // http://www.ukrstat.gov.ua/druk/katalog/kat_u/2012/08_2012/dop_grp.zip

2 Доповідь «Гендерні аспекти ринку праці в Україні», с. 9 // http://www.ukrstat.gov.ua/druk/katalog/kat_u/2012/08_2012/dop_grp.zip

римують нижчу заробітну плату.»¹ Також вона зазначає, що якщо графік росту заробітної плати для чоловіків упродовж життя є зростаючим, то для жінок ця крива є практично рівною, вказуючи на те, що більшість жіночих робіт є глухим кутом з мінімальними можливостями просування по службі та рідкісними прикладами того, що зарплатня зростає зі стажем чи віком.

Згідно з багатьма дослідженнями, проведеними у США та європейських країнах, робота у фемінізованих галузях оцінюється нижче (є менш престижною та гірше оплачуваною), і це не залежить від складності та напруженості роботи, необхідної кваліфікації тощо. Причому жінки самі схильні оцінювати жіночу працю як менш вартісну, ніж чоловічу².

«У зв'язку зі скороченням обсягів виробництва, погіршенням умов праці та низькою заробітною платою чоловіки, що склали основний кістяк робітників, почали покидати соціально і матеріально непривабливі робочі місця, які тут же заповнювали жінки. І навпаки, жінок витіснили з престижних високооплачуваних робочих місць – і їх посідали чоловіки», – пояснює дослідниця Олена Симончук³.

Такий стан речей, перш за все, пов'язаний з материнськими функціями жінок, які йдуть врозріз із інтересами роботодавця. Втім, дискримінації зазнають і бездітні робітниця, адже кожну з них розглядають як потенційну матір, яка може стати додатковим тягарем для підприємства чи компанії. Разом з тим, через роботу з догляду за дітьми жінки часто мають шукати роботу з гнучким графіком, неповним робочим днем чи тижнем, на дому, погоджуючись при цьому на нижчу оплату праці, відсутність соціальних гарантій, які характерні для таких видів зайнятості. Чинний Кодекс законів про працю передбачає цілий ряд норм, які мають протистояти цим утискам. Особливо великий перелік пільг передбачено саме для робітниць, які є вагітними або мають маленьких дітей. Проте у роботодавців існує не менший вибір можливостей обійти ці норми.

Законодавство України передбачає заборону будь-яких проявів дискримінації за статевою ознакою. Про це йдеться, зокрема, в Конституції України (Стаття 24), Законі України «Про забезпечення рівних можливостей чоловіків і жінок» та Кодексі законів про працю (Стаття 2). Окрім цього, наша країна ратифікувала Конвенцію ООН про рівні права та можливості чоловіків і жінок, що мало би поживити

-
- 1 Blumrosen, Ruth. Wage Discrimination, Job Segregation and Women Workers, p. 25 // <http://heinonline.org/HOL/LandingPage?collection=journals&handle=hein.journals/umijlr12&div=21&id=&page=>
 - 2 Blumrosen, Ruth. Wage Discrimination, Job Segregation and Women Workers, p. 26 // <http://heinonline.org/HOL/LandingPage?collection=journals&handle=hein.journals/umijlr12&div=21&id=&page=>
 - 3 Симончук, Е. Рабочий класс в Украине: тренды рекомпозиции структуры / Социология: теория, методы, маркетинг, № 2, 2006 // http://www.simonchuk.kiev.ua/rabochiy_klass_ukraine_trendy.pdf.

розробку нових, більш ефективних законодавчих норм та активізувати контроль над виконанням чинних.

Однак зараз в Україні діє КЗпП 1971 року, який перекладає основне навантаження по догляду за дитиною саме на жінку. Водночас він гарантує їй досить широкий ряд додаткових прав і привілеїв у зв'язку з вагітністю та народженням дитини. Так, жінці, що працювала офіційно, надається оплачувана відпустка протягом 70 днів до і 56 днів після пологів (Стаття 179 КЗпП). Вагітних жінок, жінок з малолітніми дітьми, одиноких матерів і матерів з дитиною-інвалідом не мають права звільняти (Стаття 184 КЗпП), відправляти у відрядження, змушувати працювати понаднормово, у нічний та святковий час (Стаття 176 КЗпП). Матері двох і більше дітей або дітей-інвалідів отримують 10 додаткових днів до відпустки (Стаття 182 КЗпП). Для матерів із дитиною до півтора року передбачені додаткові перерви для грудного годування (Стаття 183 КЗпП). У КЗпП дозволено скорочення робочого дня або тижня за заявою матері-робітниці (Стаття 56 КЗпП). Окрім цього, законом передбачені лікарняні для догляду за дитиною, п'ять днів із яких оплачує роботодавець, а наступні Фонд соціального страхування (Закон «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування...»)¹.

Майже всі перелічені вище права стосуються матерів і поширюються на чоловіків тільки у випадку, якщо вони є одинокими батьками. Втім, чинне українське трудове законодавство допускає, що лікарняний по догляду за дитиною та декретну відпустку можуть брати й інші члени родини, зокрема батько. Але це трапляється досить рідко. Наприклад, на даний момент офіційно у відпустці по догляду за дитиною знаходяться 25 тис. чоловіків, що становить 2% від загальної кількості оформлених декретів². Їхня кількість найближчим часом навряд чи зможе різко збільшитися, оскільки, як було сказано вище, зарплати жінок зазвичай менші і для сім'ї більш вигідно, якщо на роботу виходить чоловік. Це саме стосується і лікарняних, коли високий рівень безробіття і конкуренції на ринку праці змушує батьків триматися за робоче місце і не відволікатися без крайньої необхідності.

Крім соціальних гарантій, які стосуються репродуктивної сфери, українське законодавство регулює також умови праці жінок. Так, існує перелік більш ніж 500 професій, де офіційно застосовувати жіночу працю заборонено³. Вони, як правило, пов'язані з великими фізичними навантаженнями: «Забороняється застосовувати працю жінок на важких і підземних роботах, крім нефізичних робіт або робіт із санітарного і побутового обслуговування. Забороняється також перенесення та

1 Вергуленко І., Гумен К., Тимець О., Ткаліч О. Матері на ринку праці // Журнал соціальної критики Спільне. Вип. 6 "Гендер і праця", С. 72-82.

2 Одаренко С. Папа может. В Украине всё больше мужчин уходят в декрет // <http://focus.ua/society/223273/>

3 <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94>

пересування жінками важких предметів понад установлені для цього гігієнічні норми»¹. Тобто передбачається, що це роботи, які можуть загрожувати репродуктивному здоров'ю жінки. Однак дослідження показують, що роботи, які вважаються шкідливими для жіночого здоров'я, – наприклад, ті, де застосовується свинець, задають такої ж, якщо не більшої, шкоди репродуктивному здоров'ю чоловіків. До того ж, «заборонені професії» зосереджуються у традиційно чоловічих сферах зайнятості, таких як хімічна та металургійна промисловість, в той час як у традиційно жіночих професіях, особливо у сфері послуг, загрози репродуктивному здоров'ю просто ігноруються².

Наразі ж навіть на нейтральні з точки зору законодавства, але традиційно «чоловічі» посади роботодавці більш охоче беруть представників «сильної статі». Вакансії, у вимогах яких вказана стать, вік та інша особиста інформація, трапляються дуже часто³. Це, як правило, суперечить інтересам жінок, та, до того ж, і законодавству (а точніше, Закону України «Про забезпечення рівних можливостей чоловіків і жінок»).

Як бачимо, в Україні високий рівень соціального захисту «материнства і дитинства» – зобов'язання надавати легшу роботу вагітним, тривала оплачувана декретна відпустка, виплати соціальної допомоги по народженню дитини, гарантоване збереження робочого місця протягом декрету, заборона на відрядження та нічні роботи для матерів тощо. Але частина цих пільг та гарантій існують лише на папері, частина є неієвими (скажімо, декретна відпустка оплачується в розмірі посадового окладу – але якщо цей посадовий оклад зaledве вищий за прожитковий мінімум, то він жодним чином не гарантує гідних умов життя ні жінці, ні тим паче дитині).

Жінка розглядається як завжди потенційно вагітна. У списку заборонених професій є частина таких, що можуть зашкодити репродуктивному здоров'ю жінки, – але рівною мірою вони можуть зашкодити репродуктивному здоров'ю чоловіка, однак для чоловіків ці професії є відкритими.

Частина заходів з охорони праці жінок передбачає, що догляд за дітьми (аж до віку 6 років, тобто до шкільного віку) повністю лягає на плечі жінок, і саме тому для них забороняються певні види робіт.

Це свідчить про ототожнення усієї сфери репродуктивного з жіночим, перекладення усієї відповідальності за народження дітей на жінку, навіть попри те, що

1 <http://code.leschishin.org/wc/wc13.php>

2 Wright, Michael. Reproductive Hazards and "Protective" Discrimination. *Feminist Studies* Vol. 5, No. 2 (Summer, 1979), pp. 302-309 // <http://www.jstor.org/discover/10.2307/3177596?uid=2&uid=4&sid=21101937833381>.

3 Марценюк Т. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні: соціологічний аналіз // *Праця і закон*. – 2008. – No 02 (98). – С. 16-19.

фактично залученими і відповідальними за перебіг вагітності та виховання дитини є обидва партнери.

Протягом останніх років в Україні набуває поширення така форма гнучкого режиму роботи, як неповний робочий день (тиждень). Багато українських жінок, не маючи можливості влаштуватися легально, погоджуються на важку роботу, роботу з ненормованим графіком, поганими умовами та низькою зарплатою. Наприклад, лише за офіційною статистикою кількість жінок, що працюють у цехах із важкими та шкідливими умовами, становить 30%. У 2011р. серед прийнятих на неповний робочий день (тиждень) жінки склали більше двох третин (68,0%). Найбільша частка таких жінок спостерігалася в установах освіти (8,8% від облікової кількості жінок), на підприємствах транспорту та зв'язку (11,5%), у готелях та ресторанах (11,8%), діяльності у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг (12,9%)¹.

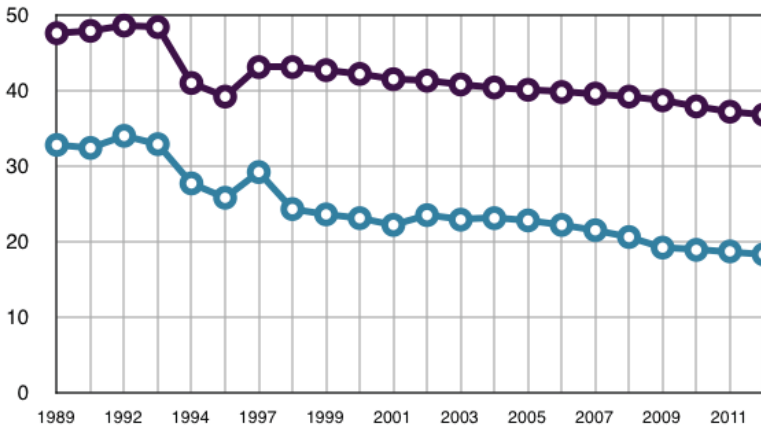
Кейс-стаді «Жінки, що працюють у шахті»

Для того, щоб глибше вивчити структурну дискримінацію у трудовій сфері, ми вирішили провести якісне дослідження праці жінок, що працюють на одній із шахт у м. Кривий Ріг. Вибір саме цього підприємства для проведення кейс-стаді був зумовлений кількома чинниками:

- хоча кількість жінок, зайнятих у промисловості, протягом останніх 25 років поступово і стабільно скорочується, вони складають майже п'яту частину всіх працюючих жінок. Це вже традиційна для жінок сфера зайнятості, тож можна прослідкувати, чи є форми дискримінації у ній дійсно довготривалими і системними. Також ми керувалися бажанням вивчити менш досліджену сферу зайнятості, адже при вивченні гендерної дискримінації зазвичай увага дослідників та дослідниць зосереджується на вивченні умов найму жінок (наприклад, аналіз оголошень про вакансії), випадків сексуальних домагань чи констатується факт низької оплати праці у фемінізованих галузях (наприклад, медицині та освіті). Промисловість же цікава тим, що горизонтальна гендерна сегрегація проходить всередині самої галузі. До того ж, корисним здається висвітлювати працю жінок у промисловості задля руйнування суспільних стереотипів про жіночу зайнятість. У суспільній свідомості та ЗМІ жінка працює у школі, в лікарні, бухгалтерії, на нижчих ланках органів державного управління, в торгівлі тощо. Навіть на картинках у підручниках для молодших класів, що зображають професії, люди в робітничому одязі – робах і касках – це завжди чоловіки. Тобто жінки у промисловості наразі є невидимими для громадської думки, так само, як і їхні проблеми.

1 Доповідь "Гендерні аспекти ринку праці в Україні", с. 9 // http://www.ukrstat.gov.ua/druk/katalog/kat_u/2012/08_2012/dop_grp.zip

Динаміка кількості жінок, зайнятих у промисловості



- для того, аби вивчити працю жінок у важких та небезпечних умовах, було обрано шахти з видобутку залізної руди. На таких підприємствах досить значною є частка жінок, зайнятих на важких роботах (на відміну від вугільних шахт, де жінки безпосередньо у видобутку не задіяні). До того ж, металургійна галузь в Україні є повністю приватизованою, і це дозволяє вивчити вплив на гендерну дискримінацію як державного контролю (у формі законодавчого регулювання праці, соціальної політики держави тощо), так і політики приватного власника, який зацікавлений у мінімізації витрат на утримання робочої сили. Шахти, де працюють респондентки, є досить типовими для видобувної промисловості, спеціалізуються на видобутку залізної руди, постачаючи її як українським підприємствам, так і закордонним споживачам.

- конкретні підприємства були обрані за критерієм доступності респонденток, оскільки в авторів дослідження була можливість умовити їх дати інтерв'ю за допомогою місцевої профспілкової організації. Принагідно треба відмітити, що організувати інтерв'ю виявилось непросто, бо жінки, навіть попри гарантії анонімності, висловлювали страх перед звільненням чи пресингом з боку адміністрації підприємства в разі оприлюднення їхніх відповідей.

В рамках дослідження було проведено 11 інтерв'ю – з 9 жінками різного віку та професій і з 2 активістами незалежної профспілки – головою первинної організації на підприємстві та одним із заступників міського осередку.

З 9 респонденток 1 має повну вищу освіту, 2 – професійно-технічну, і 6 – середньо-спеціальну. При цьому 5 респонденток отримали освіту з інших спеціальностей,

а навчання необхідним для роботи на шахті навичкам отримали безпосередньо на підприємстві, шляхом навчання на робочому місці.

Вибір професії, умови найму та соціальні гарантії

Питання дискримінації жінок при працевлаштуванні є одним із найпопулярніших серед дослідниць, експерток та журналісток, які пишуть про гендерну нерівність в Україні. Дослідження оголошень про найм та роботи HR-агентств зупиняються, зокрема, на протизаконності запитування про сімейний стан, наявність дітей чи план їх мати. Плани мати дітей чи наявність їх часто стають причиною відмови у наймі. Однак з поля зору подібних досліджень жінки, зайняті у промисловості, випадають, адже про вакансії на шахті (принаймні, у професіях, де зайняті жінки) не публікують оголошень.

Усі опитані респондентки підтвердили, що в процесі працевлаштування їх питали про сімейний стан, наявність дітей, двоє з них сказали, що про це питають усіх. Але жодна з респонденток не засвідчила, що сімейний стан чи наявність маленьких дітей стали причиною відмови у роботі. Можливо, це пов'язано з тим, що на роботу в шахті влаштовуються винятково «по знайомству» – через особисті чи сімейні зв'язки, давши хабара тощо. «Через біржу (праці – І.К.) на таку роботу не попадають», - каже Ольга¹, 39 років, сигналістка. Також відіграє свою роль наявність горизонтальної сегрегації у промисловості: жінки влаштовуються саме на «жіночі» спеціальності. Якщо усі зайняті в певній професії – жінки, то зрозуміло, що знайти достатньо бездітних робітниць працедавця навряд чи зможе, а отже, немає сенсу відмовляти в роботі молодим жінкам чи жінкам з дітьми.

Респондентки вказали, що їхня робота (попри те, що вона є шкідливою та небезпечною) не впливала на плани мати дітей. Ті, хто вже їх мав на момент працевлаштування, вказали, що навпаки, наявність дітей спонукала їх прагнути влаштуватися в шахту, щоб матеріально забезпечувати родину. Ті ж, хто дітей не мав чи зараз не має, або взагалі не планували їхнє народження і вагітність була випадковою, або планували/планують це, керуючись іншими мотивами – фінансовим становищем сім'ї, особистими вподобаннями. Треба також зазначити, що більшість серед опитаних є самотніми матерями, і троє з респонденток зазначили, що кількість самотніх матерів на їхніх підприємствах є надзвичайно високою, одна навіть оцінила її у 80%. Така велика їх кількість може пояснюватися як високим рівнем розлучень загалом, так і тим, що саме самотні матері схильні шукати роботу, яка забезпечить їхню родину, бо вони є єдиними годувальницями. Тому вони нехтують ризиками та важкими умовами праці, сподіваючись на стабільну (хоча й невисоку) заробітну плату, зручний графік, соціальні гарантії та пільги, соціальну допомогу,

1 З міркувань безпеки респонденток та на їхнє прохання усі імена було змінено

яку надає підприємство, ранній вихід на пенсію за рахунок пільгового стажу, можливість відправити дитину у профілакторій чи табір, доплати за шкідливість та нічні зміни – більше половини жінок назвали ці причини серед тих, які спонукали їх влаштуватися на таку роботу. Втім, користуватися цими гарантіями не завжди вдається. Ніхто з опитаних жінок, котрі мають дітей, не залишався у декретній відпустці протягом повного терміну (3 років), усі виходили раніше через страх утратити робоче місце та необхідність заробляти гроші. Але при цьому вони все ж лишалися вдома відносно тривалий час – приблизно 2 – 2,5 роки, поки дитина не ставала достатньо дорослою, щоб віддати її в дитсадок чи доручити догляд за нею іншим членам родини (називалися старші діти, молодша сестра, бабусі, мама).

Інший вид соціальних гарантій, надзвичайно актуальний для жінок, - це лікарняні відпустки. Респондентки описали дуже складну ситуацію з лікарняними – для того, щоб отримати оплату за відпустку, треба пройти лікарняно-кваліфікаційну комісію на підприємстві, куди входять переважно не лікарі, а начальники підрозділів підприємства. На цій комісії жінок змушують розповідати про причини та перебіг хвороби, навіть інтимного характеру, що надзвичайно обурило респонденток, які про це розповідали. Вони сприймали це як втручання в їхній особистий простір, як прояв знущання, зневаги до них. Одна з респонденток розказала, що на комісії по лікарняним листам на неї кричали «Хто тебе просив влаштовуватися на роботу з маленькою дитиною!». Інша розповіла про неофіційну домовленість її підприємства з лікарнями про те, щоб робітникам не підписували лікарняні листи. Лікар, оглянувши хвору дитину, засвідчила хворобу, призначила лікування, але дізнавшись про місце роботи матері, сказала, що лікарняний треба підписувати у завідуючого педіатричним відділенням, тобто йти в лікарню, що матері з хворою дитиною зробити неможливо. Респондентки, розповідаючи про лікарняні, переважно мали на увазі саме відпустки для догляду за хворими дітьми, власні ж хвороби вони стараються лікувати без відриву від виробництва, у вихідні дні – саме через складність з оформленням відпустки.

6 респонденток зауважили, що вони не мали вибору і влаштовувалися на ту роботу, яка була, через скрутні життєві обставини (в тому числі і необхідність забезпечувати дитину). Загалом риторика безвиході й відсутності вибору є досить характерною для опитаних – лише двоє з респонденток зазначали, що їхня робота їм подобається (одна з них має ступінь магістра і працює на досить високій посаді, займаючись кваліфікованою працею).

Треба відмітити, що серед жінок на шахтах дуже низька плинність робочої сили – усі опитані це засвідчили, назвавши кілька причин. Перша – це неможливість полишити роботу через необхідність забезпечувати родину, відсутність можливості знайти іншу роботу, але разом з тим і відсутність порушення трудової дисципліни та правил техніки безпеки. Респондентки, пояснюючи, чому жінок беруть на робо-

ту саме на певні конкретні професії, сказали, що жінки є більш відповідальними, «доскіпливими», а також непитущими (на відміну від чоловіків, які можуть вживати алкоголь навіть на роботі, як сказала одна з робітниць). Трапляються випадки цілих робітничих династій, коли на одному підприємстві працюють бабуся, мати і донька, і старші жінки погоджуються йти на пенсію чи наземну роботу за умови, що їх доньок візьмуть на звільнене місце.

Умови праці, заробітна плата

Більшість жінок описали свої умови праці як важкі та шкідливі. Запиленість, вібрація, вогкість, близькість до складів руди, робота з радіоактивним обладнанням та токсичними матеріалами, підіймання та штовхання важких предметів, пересування зі швидкістю до 15 м/с на глибину до 1500 м – у таких умовах працюють жінки у видобувній промисловості. Звісно, у чоловіків умови праці аналогічні, часто ще й пов'язані з фізичною працею. Але при цьому, як видно з таблиці 1, заробітна плата у професіях, де зайняті жінки, (у таблиці виділені сірим види робіт, де зайняті переважно або виключно жінки) є помітно нижчою, інколи у півтора-два рази (не кажучи вже про заробітні плати на керівних посадах, які повністю посідають чоловіки).

На розрив у заробітній платі між жінками та чоловіками, низьку оплату їхньої праці вказала переважна більшість опитаних жінок, а також профспілкові активісти. При середній заробітній платі на одному з підприємств приблизно 5400 грн., респондентки казали, що вони отримують від 1700 до 2500 грн. Специальності, на яких зайняті жінки, зазвичай є найбільш низькооплачуваними на підприємстві. Частково тому, що ця праця вважається некваліфікованою, частково – тому що жінкам ніколи, за словами опитаних, не присвоюють розряд вище другого (зрідка третього), що є специфічним для шахти проявом «скляної стелі». Втім, класичний варіант – неприсування по службі, неможливість зайняти керівну посаду, теж характерний для промисловості. «Яке може бути кар'єрне зростання для жінки у гірничорудній справі!», - обурено вигукує одна з шахтарок. Інша опитана згадала про єдину жінку-начальника дільниці (у геологорозвідувальній службі), втім, за її словами, цю жінку дуже швидко зняли через інтриги. Однак треба зазначити, що самі жінки відтворюють стереотипи, на яких ґрунтується горизонтальна гендерна сегрегація: наприклад, одна з опитаних, машиністка дробильно-сортувальної фабрики, розповіла, що у них на фабриці є кілька майстрів-чоловіків і одна жінка, і за потреби полагодити якусь поломку вона більш охоче звертається до чоловіків, бо буває потрібна фізична сила.

Фізична сила, витривалість та небезпечність – ось, на думку опитаних, основні причини горизонтальної гендерної сегрегації (і відповідно, різниці в оплаті праці). Однак на прохання розповісти, чи є робота чоловіків схожою на роботу жінок, вони назвали ряд професій, які є аналогічними, або приблизно рівноцінними по

Середньорічна заробітна плата по одному з досліджених підприємств

ПРОФЕСІЯ	ЗАРПЛАТА
Гірничний робітник	2190
Машиніст конвеєра ДСФ	2731
Гірничний робітник на маркшейдерських роботах	2792
Гірничний робітник на геологічних роботах	2819
Грохотовщик ділянки ДСФ	2943
Оператор пульта управління	3013
Дробильщик ділянки ДСФ (дробильно-сортувальної фабрики)	3231
Люковий	3244
Роздатчик вибухових матеріалів	3272
Лаборант-радіометрист	3436
Стволівник-сигналіст	3482
Електрослюсар ДСФ	3634
Гірничний робітник основних ділянок	3728
Гірничний робітник ділянки 42 (доставка матеріалів)	3963
Дробильник ділянки ПДК	4044
Стволівник-дозаторник	4122
Електрослюсар внутрішньошахтного транспорту	4153
Електрослюсар (механік)	4227
Опрокидник	4283
Електрослюсар ПДК	4295
Машиніст ППН (ВШТ)	4405
Гірничний робітник (прибирання у зумпфах)	4563
Водій на вивозі готових матеріалів	4679
Машиніст електровоза	4809
СЕРЕДНЯ ЗП ШТАТНОГО ПРАЦІВНИКА	4851
Вибухівник на масових вибухах	4981
Кріпильник з огляду ствола	5192
Гірничий майстер	5740
Електрослюсар	5915
Гірничний робітник очисного забою	6319
Кріпильник	7028
Механік дільниці	7275
Машиніст бурової установки	8370
Проходчик	9913
Начальник дільниці	11466

рівню кваліфікації чи важкості, але ті, де зайняті чоловіки, оплачуються вище або їм присвоюються вищі розряди. Одна з респонденток задала риторичне питання, чому ж жінка не може бути, скажімо, гірничим майстром чи начальником дільниці, якщо ця робота не вимагає особливої фізичної сили. Інша ж сказала, що можливість влаштуватися на ту чи іншу посаду має залежати від фізичних та розумових даних, а не від статі, адже у неї є знайомі жінки, що можуть махати кувалдою не гірше, ніж чоловіки, або знають сопромат не гірше за них.

До того ж, на своїй роботі, яка нібито не є фізично важкою, опитаним жінкам доводиться підіймати вантажі до 40 кг, штовхати десятитонні вагони, дробити кувалдами породу і носити відрами руду. Зазвичай це не входить у їхні безпосередні посадові обов'язки, але вони змушені виконувати ці та інші роботи без доплат та підвищення платні, залишатися в шахті довше за тривалість зміни тощо. Але попри це робота безпосередньо в шахті, під землею, лишається більш бажаною, вважається кращою – бо краще оплачується і передбачає так званий «підземний стаж», що уможливує вихід на пенсію у 45 років. Утім, опитані жінки, які мають такий стаж, на пенсію йти не збираються, адже лише поєднання зарплати та пенсії після 45 років дасть можливість, за їхніми словами, жити більш-менш пристойно.

Респондентки розповідали, що їхні професії передбачають значну відповідальність – наприклад, сигналістки відповідають за життя і здоров'я людей, яких вони спускають у шахту, лаборантки – радіометристки – за відповідність якості та кількості руди, яка йде на склад. Робітниці вважають, що психологічний тиск через високу відповідальність та небезпеку є так само виснажливим, як і фізичні навантаження, і складає велику частину труднощів їхньої роботи.

Попри те, що жіноча робота є важкою, вона не вважається престижною ні самими жінкам, ні тим паче чоловіками. Опитані описували її як «добровільні позитивні каторжні роботи», казали, що від хорошого життя на таку роботу ніхто не піде, називали свою заробітну плату знущальницькою, а себе – жебращками. Тобто основною проблемою тут є саме низька зарплата. Для чоловік «жіночі» спеціальності не підходять з цієї ж причини – респондентки майже одностайно сказали, що жоден чоловік не піде на таку роботу, бо не погодиться на настільки низьку зарплатню. За словами Катерини, машиністки конвеєра на дробильно-сортувальній фабриці, чоловік не погодиться на таку роботу з позиції «Ну як же я буду отримувати менше, ніж жінка!». Водночас для чоловіка «жіноча» робота (хай навіть вона теж важка й небезпечна) вважається негідною, принизливою. Один з опитаних профспілчан сказав, що чоловіка на такій роботі просто засміють. Сигналістка Ольга розповіла, що одного разу на цю роботу взяли чоловіка, який через виробничу травму мав знайти легшу роботу, але він дуже швидко звільнився, не витримавши психологічного тиску через відповідальність.

«Жіночі» спеціальності характеризуються неможливістю будь-якого просування по службі чи підвищення зарплатні – багато з них не передбачають навіть

розрядів, а в тих, де розряди передбачені, жінкам не присвоюють високих. Це відповідає даним досліджень, наведеним у роботі Рут Блумрозен. Графік кар'єрного росту жінок у промисловості, як і їхніх заробітних плат протягом періоду зайнятості, є практично горизонтальним, тоді як у чоловіків він має висхідну спрямованість¹.

Часто для того, щоб збільшити свої доходи, жінки працюють в нічні зміни, і жалілися, що через це не бачать своїх дітей, не мають часу на родину.

Іншою важливою проблемою, про яку розповідали опитані шахтарки, є акредитація їхніх спеціальностей, при якій деяким з них не надається «шкідливість», і відповідно, вони не можуть отримувати пільги у вигляді доплат та ранішого виходу на пенсію. За словами однієї з жінок, власники підприємств, щоб зменшити свої виплати у фонд соціального страхування, при атестації робочих місць шляхом покращення умов праці на робочому місці (наприклад, встановлення кондиціонерів), але це було зроблено, щоб забезпечити постійну роботу комп'ютерів, які псувалися від перегріву, а не для того, аби зробити більш комфортною роботу людей.

Також на робочих місцях опитаних украї незадовільні санітарно-гігієнічні умови. За словами робітниць, на всій шахті немає жодного туалету, ті ж, хто працюють на поверхні, по 8-12 годин сидять у маленьких кімнатах операторів, де донедавна не було місця для того, щоб поїсти, це доводилося робити прямо серед пилу від руди та шуму й вібрації від конвеєра й екскаватора. Двоє з респонденток відмітили недавнє покращення умов праці на робочому місці (наприклад, встановлення кондиціонерів), але це було зроблено, щоб забезпечити постійну роботу комп'ютерів, які псувалися від перегріву, а не для того, аби зробити більш комфортною роботу людей.

Незважаючи на складність і шкідливість роботи та описані вище проблеми, існує великий попит на робочі місця у шахті, особливо на підземні професії. Опитані робітниці зауважили, що цей аргумент часто використовується керівництвом як засіб тиску на незгодних: «Щось не подобається – звільняйтеся, ми на ваше місце вже сьогодні десять бажаних знайдемо».

Опитані розповіли серед іншого про таку форму трудових відносин, як вивід в аутсорсинг. Під нього підпали не виробничі, непрофільні структури, де працює багато жінок, наприклад, прибиральниці, банщиці, обслуговуючий персонал в ідальні. Одна з опитаних жінок, Клавдія, 61 рік, що працювала колись у шахті, після виходу на пенсію влаштувалася прибиральницею на підприємстві і обурено розповідала про те, що тепер працює у «клінінговій компанії». Вона відмітила, що їй стало гірше працюватися, а головне, що вони почуваються ображеними, бо «від нас позбавилися, викинули з колективу». Втім, профспілка після певного тиску на керівництво підприємства відстояла соціальні гарантії для цих робітниць, поширивши на них дію колективного договору.

1 Blumrosen, Ruth. Wage Discrimination, Job Segregation and Women Workers, p. 31 // <http://heinonline.org/HOL/LandingPage?collection=journals&handle=hein.journals/umijlr12&div=21&id=&page=>

Соціальні взаємодії

Колектив, неформальне спілкування з колегами, солідарність — ці фактори допомагають опитаним робітницям витримувати важкі умови праці та миритися із низькою зарплатнею. Майже усі респондентки у тій чи іншій формі вказали на важливість хороших відносин з іншими жінками, на взаємну підтримку та виручку: «Тримаєшся заради хорошого колективу». Одна з жінок, що працює лаборанткою - радіометристкою у підрозділі, який формально досить автономний від роботи шахти, розповіла, що вона знає все про роботу жінок у стволі та на дробильно-сортувальній фабриці, адже вони працюють поруч, поруч перевдягаються. Жінки діляться одна з одною своїми проблемами та вдаються до колективних дій для їх вирішення. Лише одна з опитаних сказала, що «ніхто тобі не допоможе, сам крутись як хочеш», інші ж розповідали про те, що вирішують проблеми переважно разом. Виключення з колективу (як сприймається, наприклад, аутсорсинг) розглядається як велика проблема, і навпаки, респондентки наголошували, що «ми ж їх (тобто жінок, які працюють в аутсорсингових компаніях) не кидаємо, вони все одно з нами». Також згадували, що на неформальні зустрічі робочого колективу запрошують жінок, які вже вийшли на пенсію, але з ними підтримуються стосунки.

Робітниці схвально відгукувалися про роботу незалежної профспілки, яка допомагає у захисті їхніх прав та відстоюванні інтересів. У профспілці жінок приблизно 25 %, тобто вони представлені у тій же пропорції, що й на підприємстві загалом. Кілька з них розповіли про «історії успіху», коли їм за допомогою профспілки вдавалося покращити умови праці, отримати певні пільги, вибити в адміністрації підприємства у період кризи достатньо робочого навантаження для зарахування безперервного стажу тощо. У профспілці діє комітет з гендерних питань. Цікаво, що обидва опитаних профспілкових активісти, а також двоє робітниць висловилися проти його існування, бо профспілка однаково ставить до проблем чоловіків і жінок й однаково намагається їх вирішити. Троє ж інших жінок сказали, що такий комітет потрібен, щоб зосередитися на специфічних жіночих проблемах та ефективніше з ними працювати.

Про взаємодію з чоловіками на роботі жінки відгукувалися по-різному. Робітниці з електроремонтного цеху говорили, що «наші чоловіки нас поважають, допомагають нам, вітають з 8 березня, наприклад, або якщо щось треба важке піднести». Машиністка ж конвеєра на дробильно-сортувальній фабриці дуже емоційно розповідала, як принизливо те, що їй доводиться просити чоловіків-слюсарів чи майстрів виконувати їхню ж роботу, наряд, який вони отримали, а також що вони змушена виконувати частину роботи замість них. Лаборантка - радіометристка розповіла, що за 17 років роботи в шахті навчилася лаятися матом і тепер може дати підпір будь-якому чоловіку, тобто їй доводилося робити це неодноразово.

Опитані розповіли і про випадки сексуальних домагань та грубої, принизливої поведінки з боку чоловіків. Утім, більшість із тих, хто про це говорив, сказали, що їм вдалося впоратися і дати відпір таким практикам, причому інколи – за допомогою інших чоловіків, які за них вступалися (скажімо, один із начальників зміни знімав з винних у домаганнях премію), а інколи – за допомогою фізичного відпору. Треба відмітити, що приставання до «своїх» жінок – тобто тих, чий батьки, наприклад, працюють чи працювали на шахті, вважається негідним навіть серед чоловіків: «Що ж ти не сказала, що ти дочка такого-то, я б до тебе не ліз», тобто жінки, які не мають чоловіка, батька чи іншого родича, за чий авторитетом вони могли б сховатися, є значно більш вразливими.

Утім, через умови праці в шахті домагання переважно носять вербальний характер – наприклад, пропозиції або жарти сексуального характеру, а фізичні мають форму щипців чи притискань. Але жінки потерпають від пліток та обмовок – одна з респонденток сказала, що в загальному уявленні жінка, яка працює під землею серед чоловіків, - це завжди легкодоступна жінка, яка і влаштувалася на цю роботу завдяки сексуальним послугам, і продовжує їх надавати прямо на робочому місці. З огляду на те, що робота й у чоловіків, і в жінок є фізично важкою, небезпечною, втомливою, респондентки назвали такі чутки просто смішними, однак їх наявність є додатковим чинником психологічного тиску на шахтарок.

У таких складних умовах опитані описали спроби доглядати за собою, відтворюючи традиційну гендерну роль жінки як прекрасної піднесеної істоти, як прояв самоповаги, гідний захоплення. В одному з інтерв'ю трапилася розповідь про робітницю, які перед зміною накручують волосся на бігуді, вдягають на голову хустку і каску, а після зміни «знімає робу, вдягає чисте, робить макіяж і виходить на прохідну – фея!». Інша традиційна роль – роль матері – є важливою для всіх опитаних жінок. У всіх них, крім однієї, наймолодшої, є діти, за якими вони практично самостійно доглядають, а у випадку бездітної поки що робітниці вона збирається мати дітей, причому планує йти в декрет і доглядати за дитиною попри те, що її зарплата більша за зарплатню її чоловіка, адже, за її словами, материнський догляд ніщо не може замінити.

За словами однієї з опитаних, дуже складно знайти пару жінці, яка працює на шахті, хіба що такого ж шахтаря, адже, не розуміючи специфіки цієї праці, сім'ю не побудуєш. Респондентка пояснила, що мається на увазі: жінка після шахти не може відповідати стандартним очікуванням про господиню, яка, прийшовши з роботи, готує їсти чи прибирає, обслуговує чоловіка й дітей. Інша робітниця розповіла, що 50 років тому, скажімо, здавалося диким, щоб дружина шахтаря йшла на роботу – чоловік заробляв достатньо, щоб вона сиділа вдома і займалася хатньою працею. Але з погіршенням економічної ситуації жінки почали влаштовуватися на роботу, при цьому обов'язки домогосподарки так і лишилися закріпленими за ними.

Історичні рамки жіночої зайнятості у промисловості¹

Попри те, що промисловість, особливо видобувна, машинобудівна, важка тощо, вважається «чоловічою справою», жіноча праця у промисловості має тривалі традиції, її історія нараховує більше сотні років. І для того, аби краще зрозуміти умови, в яких працюють жінки сьогодні, необхідно окреслити історичні рамки їхнього приходу на ринок праці й у промисловість зокрема.

Масовий прихід жінок у промисловість як частина виходу їх на ринок праці, характерного для першої половини – середини ХХ ст., в СРСР відбувся між першою та другою п'ятирічками. З 1929 по 1935 рр. кількість жінок-робітниць зростає більш ніж у два рази, причому у промисловості ріст був одним із найбільш значних – з 939 до 2627 тис. Це явище стало наслідком як погіршення умов життя більшої частини населення, коли для того, аби прогодувати, необхідною стала праця усіх дорослих членів родини, так і – в першу чергу – ріст безробіття в СРСР і надзвичайно велика потреба у робочій силі з початком масової індустріалізації. З огляду на те, що радянська влада з великою недовірою ставилася до селян, а в містах ситуація з житлом та комунальними службами була катастрофічною, оптимальним варіантом задоволення потреби у робочій силі ставали жінки – дружини та дочки робітників, що не потребували додаткової житлової площі і водночас були більш прихильні до радянської влади, ніж «класово чужді» та незадоволені колективізацією селяни. Перипетії залучення жінок до ринку праці в СРСР – це досить складна тема. Якщо ще в кінці 20-х профспілки та органи планування економіки, господарники чинили ледь не відкритий спротив приходу жінок на виробництво, то вже у 1932 та 1933 роках серед робітників та службовців, що стали до праці, жінки склали 100% (зокрема, й у великій промисловості), в той час як серед чоловіків відмічено було від'ємний приріст, тобто їхня кількість серед зайнятого населення зменшилася.

Утім, треба відмітити, що вихід жінок на ринок праці супроводжувався горизонтальною та вертикальною сегрегацією. Горизонтальна сегрегація – це поділ на «чоловічі» та «жіночі» професії та галузі. Причому це була усвідомлена політика уряду країни: існували списки професій та спеціальностей в межах галузей, куди рекомендувалося брати саме жінок (тоді ж, до речі, з'явився і список заборонених для них професій, що ґрунтувався на постанові 1917 року про неприпустимість підземних робіт для жінок). Галузі, де жінки традиційно складали більшість, наприклад, текстильна та громадське харчування, стали ще більш фемінізованими, але й у промисловості чи будівництві жінки зосереджувалися в окремих цехах чи окремих роботах, і дуже рідко виконували ту ж роботу, що й чоловіки. При цьому у фемінізованих галузях середня заробітна плата була нижчою, інвестиції в них у

1 Статистичні дані та фактологічна частина розділу базується на праці В. Голдман "Женщины у проходной: гендерные отношения в советской индустрии (1917-1937 гг.). М.: РОССПЭН, 2010.

часи першої-другої п'ятирічок знижувалися, що негативно впливало на добробут зайнятих у них робітниць.

Іншою особливістю жіночої зайнятості періоду Великого Перелому було те, що жінки займалися переважно некваліфікованою (і відповідно, низькооплачуваною та мало престижною) працею. Попри декларовані та дійсно вжиті заходи для підвищення кваліфікації жінок (наприклад, під час другої п'ятирічки було запроваджено значні квоти для жінок у закладах професійної підготовки), вони все ще складали більшість серед некваліфікованої робочої сили. Парадокс полягав у тому, що жінки відмовлялися брати на роботу через відсутність кваліфікації, не хотіли навчати, тому що вони нібито в принципі не змогли б оволодіти «чоловічі» професії і виконувати чоловічу роботу, адже вона є фізично важкою та шкідливою, але при цьому на некваліфікованих підсобних роботах жінки займалися надзвичайно фізично виснажливою та важкою працею, отримуючи за неї значно меншу зарплатню.

Характерною для радянської індустрії була і «скляна стеля» – неофіційна межа просування по службовій драбині, яку жінці було надзвичайно складно перетнути. Навіть у фемінізованих галузях майстрами, начальниками цехів, директорами були переважно чоловіки, не кажучи вже про традиційно чоловічі галузі, де кваліфікована жіноча праця обмежувалася кількома відсотками зайнятих там жінок, а на вищих посадах вони були відсутні.

Саме на початку 30-х рр. XX ст. стався відхід від ідеї «нового соціалістичного побуту», який би мав звільнити жінку від кухонного рабства для продуктивної суспільно корисної праці. Після розпуску жіночих відділів у партійній структурі КУТБ (Комітет з покращення праці та побуту робітників і селян) став найвпливовішою та найдієвішою структурою, яка переймалася та відстоювала інтереси жінок. З одного боку, зусилля активісток виявилися не марними – жінки масово почали працевлаштовуватися, і проблема жіночого безробіття, катастрофічного ще в кінці 1920-х, поступово вирішувалася. Партія оголосила про намір залучити 1600000 жінок на виробництво, і він був реалізований. Однак побутові служби та соціальна інфраструктура знаходилися в жахливому стані – їдальні на підприємствах були перевантажені в десятки разів, особливо на промислових новобудовах, дитячими садками у Московській, Ленінградській областях, наприклад, було забезпечено близько 50% дітей. Тобто кількість їдалень, дитсадків росла дуже швидко – наприклад, у період з 1928 по 1933 кількість їдалень виросла в 64 (!) рази, але все одно їх не вистачало, адже міста наповнили натовпи голодних людей у пошуках роботи та житла. А вже в кінці першої п'ятирічки питання покращення побуту трудящих взагалі було знято з порядку денного, КУТБ розформовано, і йшлося вже не про соціалізацію побуту, а про соціальні виплати. Субсидоване харчування, їдальні, дитсадки, медичне обслуговування, соціальне забезпечення материнства почали вважатися частиною зарплати, щоб переконати робітництво, що вона зростає. Ту ж

частину побутової та доглядальної праці, яку не брала на себе держава, поклали на плечі (тепер вже працюючих) жінок, котрі опинилися в ситуації подвійної зайнятості – на робочому місці і вдома.

Вражає те, наскільки дискурс, пов'язаний з жіночою працею, мало змінився з тих часів. Описаний вище характер жіночої праці зберігся у промисловості до сьогодні практично без змін. І горизонтальна сегрегація з нижчою оплатою «жіночих» спеціальностей і галузей, і сегрегація вертикальна у вигляді скляної стелі, і залученість жінок переважно до некваліфікованої праці, яка часто є і фізично важкою, і обтяжливою, і шкідливою, але при цьому низькооплачуваною, - наше дослідження засвідчило наявність усіх цих проблем як на відвіданих підприємствах, так і на ринку праці загалом, про що свідчать дані статистики.

Навіть опис жіночої праці лишився переважно незмінним: і в часи перших п'ятирічок, і сьогодні йдеться про те, що жінки є більш відповідальними, ретельними та уважними, вони не зловживають алкоголем і тому більш надійні, сильніше тримаються за роботу, бо мають забезпечувати дітей та інших членів родини, погоджуються з тих же причин на нижчу заробітну плату в обмін на стабільність, соціальні пільги та зниження ризиків. Але при цьому вони ж повинні переважно виховувати дітей, не здатні на кваліфіковану роботу зі складною технікою та механізмами, і до них висувають вищі вимоги.

За часів масованої індустріалізації низька заробітна плата та погані умови життя робітників і робітниць були зумовлені (окрім руйнувань, спричинених Першою світовою та Громадянською війнами), державною політикою максимізації інвестицій у виробництво за рахунок мінімізації споживання (тобто витрат на заробітну плату і виробництво споживчих товарів), і резервна армія праці, що складалася з міських жінок, стала одним із ключових ресурсів, завдяки яким ці інвестиції стали можливі. Однак поступово ситуація з працею жінок покращувалася, з'являлися соціальні гарантії (зокрема, описані у частині 1), соціальні ліфти, можливості для освіти та кваліфікованої праці. Однак та структура жіночої зайнятості, яка склалася на 30-ті рр. XX ст., з її недоліками і позитивними моментами, багато в чому збереглася до сьогодні. Втім, оскільки значна частка промислових підприємств, на яких працюють жінки, знаходиться у приватній власності, а держава втрачає контроль за дотриманням трудового законодавства чи навіть робить спроби його лібералізації, то зиск від структурної дискримінації жінок на виробництві отримують власники. Самі ж робітниці мають все менше й менше важелів контролю за умовами своєї праці, найму, зарплатнею та прийняттям рішень щодо виробництва, а це значить, що дискримінація має всі шанси зростати остільки, оскільки це вигідно власникам підприємств.

Центр дослідження суспільства (заснований у 2009 році) – незалежний некомерційний центр дослідження соціальних проблем і колективних протестів в Україні. Центр прагне стати організацією для професійної реалізації критично-орієнтованих соціальних дослідників. Центр працює в руслі публічної суспільної науки, створюючи критичне, рефлексивне знання для неакадемічної аудиторії, насамперед активістів прогресивних суспільних рухів, журналістів, експертів, політиків та широкої громадськості. На відміну від академічних та більшості аналітичних установ, дослідники Центру не приховують своєї позиції щодо болючих соціально-економічних проблем українського суспільства, тісно взаємодіють або беруть участь у соціальних протестах та самоорганізованих ініціативах. Центр відкрито виступає проти будь-яких форм дискримінації за гендером, національністю, расою, віком та проти неоліберальної політики приватизації, дерегуляції та комерціалізації соціальної сфери. Конкретними напрямками роботи Центру на даний момент є аналіз освітніх реформ, містобудівної політики, інституційної дискримінації, дослідження робітничого класу і робітничого руху, а також систематичний моніторинг протестів, репресій та поступок на території України від жовтня 2009 року.

info@cedos.org.ua
www.cedos.org.ua

Проект здійснюється за підтримки:

