

У сучасних умовах, коли ринок охопив не лише економіку, а й політику, жінки задіяні у суспільних процесах лише з напрацьованими правовими нормами без рівної з чоловіками економічної опори. У даній ситуації чоловік виглядає сильнішим і таким є насправді. Нині власність і управління економікою значною мірою перебувають у чоловічих руках. Великий бізнес має практично чоловіче обличчя. Власність стає могутнім важелем формування владних структур: при висуненні та самовисуненні кандидатів у депутати, проведенні виборчої кампанії, використанні засобів масової комунікації та проходженні до органів влади. Таких економічних важелів, як у чоловіків, жінки не мають і найближчим часом не матимуть. Як об'єкт політичної й економічної влади, жінка втрачає можливості політичного самовизначення й самоствердження, інтелектуального зростання та реальні можливості втілити індивідуальну свободу.

Список використаних джерел:

1. Марценюк Т. О. Рада Європи прийняла нову Стратегію гендерної рівності на 2018–2023 рр. // Українська Гельсінська спілка з прав людини, 01 червня 2018 р. URL: <https://helsinki.org.ua/articles/rada-evropy-pryjnyala-novu-stratehiyu-hendernoji-rivnosti-na-2018-2023-roky>.
2. Індекси та показники людського розвитку: Оновлена статистика за 2021 рік. UNDP. Україна: веб-сайт. URL: <https://cutt.ly/wffbmIp> (дата звернення: 12.01.2023).
3. Україна піднялась на 6 позицій в Індексі гендерного розриву. Укрінформ: веб-сайт. URL: <https://cutt.ly/FffbYVf> (дата звернення: 12.01.2020).

Ковальчук Г. О.,

*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри педагогіки та психології,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана,
Київ, Україна*

НЕДИСКРИМІНАЦІЯ ТА ЯКІСТЬ НАВЧАННЯ У ВИЩІЙ ОСВІТІ

Згідно вітчизняного законодавства, «*дискримінація* - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановлений цим Законом, ...» [5].

У 2011 році були закріплені Керівні принципи ООН у сфері бізнесу та прав людини, які імплементовані в Україні з 2019 року, і таким чином вперше обов'язки захисту прав людини покладаються і на державу, і на підприємства.

Дискримінація виявляється, коли до людей ставляться менш прихильно, аніж до інших людей в подібній ситуації тільки тому, що вони належать, або сприймаються як такі, що належать, до певної групи чи категорії людей. Людей можуть дискримінувати через їх вік, інвалідність, етнічну приналежність, походження, політичні переконання, расу, релігію, стать чи гендер, сексуальну орієнтацію, мову, культуру та з багатьох інших причин. Дискримінація, яка часто є результатом забобонів, робить людей безпорадними, заважає їм стати активними громадянами/громадянками, обмежує розвиток їх навичок і в багатьох ситуаціях доступ до роботи, послуг з охорони здоров'я, освіти або житла [1].

Дискримінація і нетерпимість – тісно пов’язані між собою поняття. Нетерпимість – це відсутність поваги до вчинків та переконань, що відрізняються від своїх власних. Вона також стосується відторгнення людей, яких ми сприймаємо як інших, наприклад, належних до іншої соціальної чи етнічної групи, або людей з іншою політичною чи сексуальною орієнтацією. Нетерпимість може виявлятися у широкому діапазоні дій, починаючи з уникання таких людей, мовної ненависті, аж до тілесних впливів [1].

Принципи рівності і недискримінації відображені у Загальній декларації прав людини Організації Об’єднаних Націй [2]: «Всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах. Вони наділені розумом і совістю і повинні діяти у відношенні один до одного в дусі братерства» – так вказано у статті 1. Реалізація цієї концепції рівності в гідності та правах визначає рівень розвитку сучасної демократії, зокрема, держави здійснюють заходи для запобігання та протидії дискримінації. В Україні державна політика у цій галузі спрямована на: недопущення дискримінації; застосування позитивних дій; створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації; виховання і пропаганду серед населення України поваги до осіб незалежно від їх певних ознак, поширення просвітницької діяльності у цій сфері.

Зважаючи на поширеність цього деструктивного соціального явища, не минула дискримінація й таке високо унормоване середовище як робота викладача у закладі вищої освіти. І студенти – майбутні економісти (3-4-х курсів), так і викладачі, зазначили в опитуванні (2023), що більшість із них добре знайомі з цим феноменом і стикалися з дискримінацією на робочому місці.

Проблема ускладнюється невизначеністю суспільного статусу вищої освіти, а отже й соціального статусу викладача вищої освіти. Форми і види дискримінації та нерівності на робочому місці найрізноманітніші. Це й *утиски* (небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери [5]), і пряма дискримінація, починаючи з нерівних умов при прийомі на роботу чи продовженні трудового договору: відмова в укладенні контракту з працівником за результатами конкурсу, зайнятість за однорічними строковими трудовими договорами після проходження конкурсу проти оформлення 5-ти річних контрактів з працівниками без проходження конкурсу та відповідних конкурентних переваг. Поширені й такі прояви як значне перевищення робочого часу працівника, нерівномірне навчальне аудиторне навантаження між працівниками (наприклад, 4 студенти на одного викладача на рік проти 318 студентів на одного викладача на однакових посадах; 5 груп практичних занять на одного викладача проти 15 груп практичних занять, 2 години лекції в тиждень проти 22 годин в тиждень на однакових посадах за інших рівних умов). Незрозумілою є «секретність» інформації про фактичний робочий час і навчальне навантаження працівника. З цього ж питання – оформлення виконаної роботи на іншу особу; приховування від викладачів інформації про фактичне навчальне навантаження з урахуванням робочого часу працівника відповідно до вимог Закону «Про вищу освіту» [4].

Є непоодинокі випадки невизнання документів про кваліфікацію, невизнання наукового ступеня, невизнання вченого звання, перешкоди в оформленні документів на здобуття вченого звання; публічні бездоказові звинувачення в плагіаті, публічний *мобінг* (колективне гноблення), *булінг* (індивідуальні нападки) і *canceling* (відміна) викладача; бездоказові публічні заяви на колективних зібраннях щодо професійної непридатності викладача; заохочення пліткування, спонукання студентів до написання необґрунтованих скарг на викладачів («якщо викладач не сподобається, ви можете написати заяву на заміну викладача»). До проявів дискримінації можна віднести й рейтингування викладачів за

недоговірними критеріями, які не відповідають професійним вимогам, та використання їх результатів для подальших утисків; застосування т.зв. «ключових показників ефективності» та щорічна зміна цих показників, довільне використання результатів «моніторингу» за власними прихильностями. Набуває поширення необґрунтована ротація навчальних дисциплін – викладач «веде» дисципліну приблизно 2 роки, потім розробляє новий курс за дорученням адміністративного персоналу. Серед нових форм – нерівний доступ до грантових програм: виконують завдання всі працівники, а звітують т.зв. «проектна група».

У відкритих публікаціях у ЗМІ протягом останніх кількох років описано випадки звільнення викладачів з недоговірних причин – наприклад, за «надмірні вимоги» (в одному з італійських університетів), за відмову «нявкати» на занятті у відповідь на звернення учня, що «сьогодні він відчуває себе котом» (у закладі освіти в США), за звернення до студента згідно даних журналу а не за самовідчуттям студента (в одному з університетів США). Очевидно, що названі різноманітні види й прояви дискримінації та нерівності на робочому місці ініційовані не рядовими працівниками і свідчать про нездатність адміністративного персоналу підрозділу до своєчасного й адекватного формулювання завдань згідно чинного законодавства та/або корупційну складову.

Масовість цих проявів спричиняє суттєву демотивацію праці науково-педагогічних працівників і це залежить цілком від адміністративного чинника.

Необхідно наголосити, що викладач в аудиторії – це єдиний суб'єкт, який безпосередньо в аудиторії реалізує настанови і завдання державної політики у сфері вищої освіти, відповідно до вимог законодавства про побудову освітнього процесу на засадах взаємної поваги і партнерства між учасниками освітнього процесу [4]. А предметна і не дискримінована взаємодія викладача і студентів є запорукою забезпечення якості навчання у вищій освіті.

Список використаних джерел:

1. Дискримінація і нетолерантність. КОМПАС: посібник з освіти в області прав людини за участю молоді. URL: <https://www.coe.int/uk/web/compass/discrimination-and-intolerance>
2. Загальна декларація прав людини. Прийнята і проголошена резолюцією 217A(III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення 09.02.2023).
3. Корнєєв Константин. Булінг, мобінг, дискримінація. Чи захищатимуть компанії права співробітників через нове законодавство. 1 жовтня 2019. URL: <https://biz.nv.ua/ukr/experts/bezpeka-biznesu-ta-dotrimannya-prav-lyudini-de-balans50045657.html> URL: <https://biz.nv.ua/ukr/experts/bezpeka-biznesu-ta-dotrimannya-prav-lyudini-de-balans-50045657.html> (дата звернення 09.02.2023).
4. Про вищу освіту: Закон України 01 липня 2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>
5. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні. Закон України від 06 вересня 2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 09.02.2023).
6. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2> (дата звернення: 08.02.2023).