



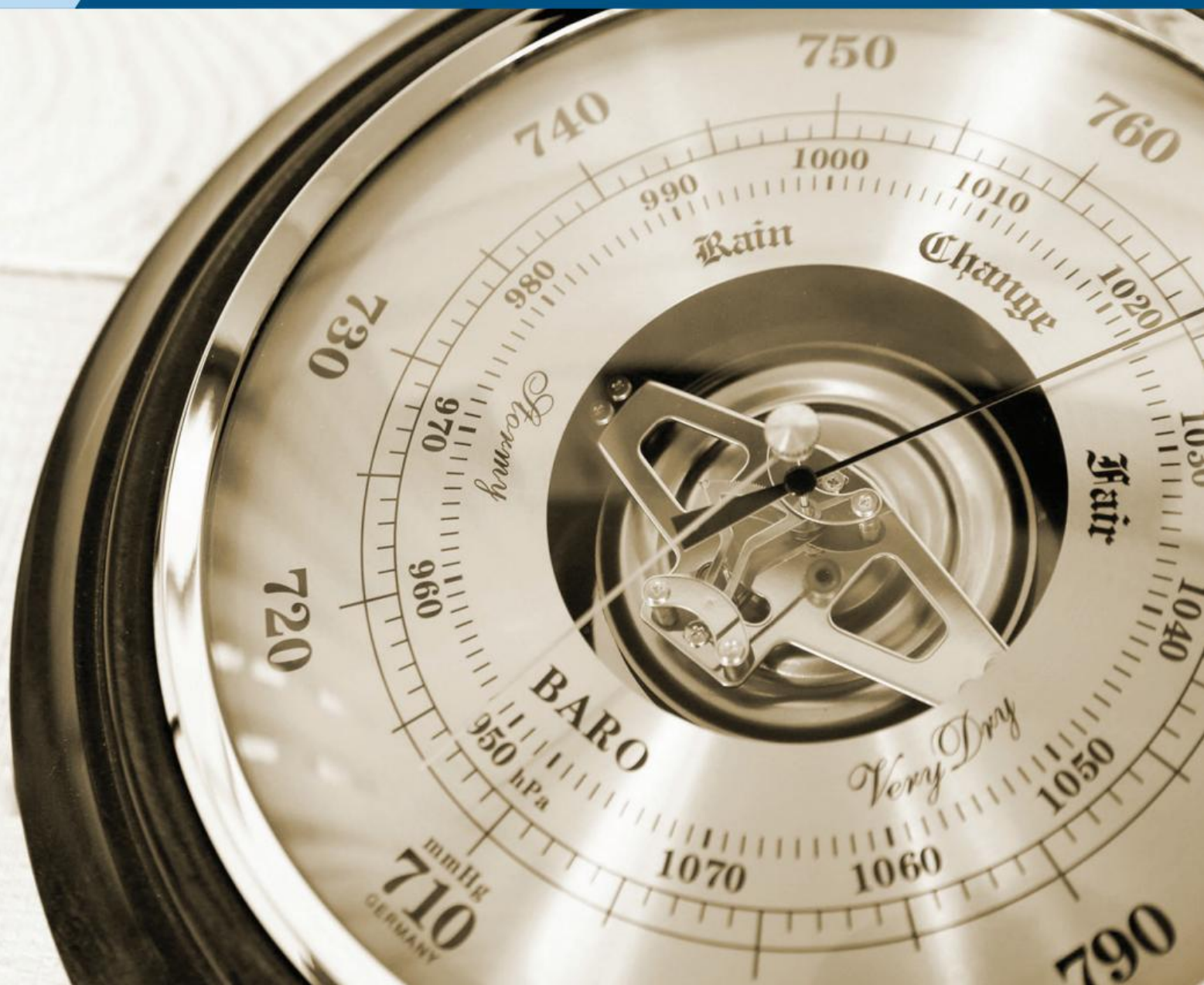
Інститут **прикладних**
гуманітарних досліджень

УПОВНОВАЖЕНИЙ
ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ
З ПРАВ ЛЮДИНИ

УКРАЇНСЬКИЙ БАРОМЕТР ДИСКРИМІНАЦІЇ:

КОМПЛЕКСНЕ ОЦІНЮВАННЯ СТАНУ ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПУ НЕДИСКРИМІНАЦІЇ

(МЕТОДИКА ТА РЕЗУЛЬТАТИ ПІЛОТНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ)



Ця публікація впроваджується в рамках проекту «Зміцнення потенціалу Секретаріату Уповноваженого ВРУ з прав людини», який виконує Програма розвитку ООН в Україні та фінансує Міністерство закордонних справ Данії.

Думки, висновки чи рекомендації належать авторам та упорядникам цього видання і не обов'язково відображають погляди Міністерства закордонних справ Данії, Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй чи інших агенцій ООН.



УКРАЇНСЬКИЙ БАРОМЕТР ДИСКРИМІНАЦІЇ:

**КОМПЛЕКСНЕ ОЦІНЮВАННЯ СТАНУ
ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПУ НЕДИСКРИМІНАЦІЇ**

(МЕТОДИКА ТА РЕЗУЛЬТАТИ ПІЛОТНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ)

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ І. МЕТОДОЛОГІЯ КОМПЛЕКСНОГО ОЦІНЮВАННЯ	9
РОЗДІЛ ІІ. РЕЗУЛЬТАТИ ПІЛОТНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ (ТРАВЕНЬ 2016 р., ХАРКІВСЬКА ОБЛАСТЬ)	17
1. Толерантність та упередженість в українському суспільстві	18
2. Поширеність дискримінації: сприйняття та оцінки	22
3. Дискримінаційні практики: досвід осіб, які зазнали дискримінації	26
4. Ефективність і доступність механізмів захисту від дискримінації.....	37
ВИСНОВКИ	43
ДОДАТКИ	45
Додаток 1. Словник термінів.....	45
Додаток 2. Інструментарій дослідження.....	49
ДЖЕРЕЛА. СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ	74

Принцип недискримінації завжди був одним із базових для українського загального та секторального законодавства, де існували заборони дискримінаційного поводження та теоретична можливість захисту від дискримінації (зокрема і засобами кримінального права). Однак ці заборони не мали завершеного та інструментального характеру, що за умов недостатньої правової обізнаності населення створювало декларативність цих норм. Лише з прийняттям рамкового антидискримінаційного закону вони отримали реальність, і у людей з'явилася можливість використання ефективних правових засобів захисту. Перші роки застосування антидискримінаційного законодавства показують існування суттєвих перешкод у реалізації його правозахисного потенціалу. Частина з них мають зв'язок з правом і правозастосуванням (вади самого закону і відсутність процедурних та інфраструктурних передумов; неготовність працівників державних органів до його ефективного та реального застосування). Інша частина пов'язана із суспільством, де зберігаються: дискримінаційні стереотипи повсякденного життя та толерантність до них; нездатність ідентифікувати дискримінаційні ситуації; незнання можливостей та умов правового захисту від дискримінації. Ці чинники суттєво посилює конфронтація, яка активізувалася впродовж останніх років.

З іншого боку, визначилися загальні принципи (засади) для оцінювання діяльності державних органів у сфері протидії дискримінації.

Міжнародний досвід свідчить, що без всебічного моніторингу ситуації дотримання антидискримінаційних стандартів неможливо отримати належну ефективність реалізації їх.

В Україні такий моніторинг здійснюють і державні, і недержавні органи, однак методологія такої діяльності потребує вдосконалення. Існують міжнародні стандарти оцінювання та моніторингу у сфері захисту прав людини, які стосуються змісту такої діяльності (зокрема показників і сфер) та її процедур (періодичність, використання методів і джерел даних тощо). В Україні такі методологічні стандарти поки що не отримали належного застосування.

Інститут прикладних гуманітарних досліджень розробив та апробував Комплексну методика (далі – Методика) оцінювання стану дотримання принципу недискримінації. Особливість цієї Методики полягає у комплексності оцінювання даних, отриманих з різних джерел, але їх узагальнюють та аналізують на базі результатів репрезентативного опитування населення та «груп ризику». Такий підхід має давати змогу не лише констатувати існування певної проблеми, а й отримувати реалістичну інформацію про її масштаби та чинники.

За результатами обговорень визнано доцільним проведення пілотного дослідження, мета якого – перевірка на «фрагментарному об'єкті» того, як вона «працює», які види інформації дає змогу отримувати та як цю інформацію можна тлумачити.

Це видання охоплює всю інформацію, що стосується діяльності з оцінювання стану дотримання антидискримінаційних стандартів на основі Методики: власне її саму та розроблений на її основі інструментарій (він є її невід'ємною частиною); результати пілотного дослідження у стандартному форматі аналітичного звіту.

Варто враховувати, що таке дослідження унеможлиблює використання всіх показників Методики. Наприклад, його вибірка не дає змоги виокремити певні «групи ризику», що можливо лише в разі повноцінного загальноукраїнського дослідження.

Інститут прикладних гуманітарних досліджень висловлює подяку працівникам Секретаріату Омбудсмена, Проекту ПРООН, представникам громадськості, які надавали свої рекомендації та пропозиції на всіх етапах розробки та апробації Методики.

1 МЕТОДОЛОГІЯ КОМПЛЕКСНОГО ОЦІНЮВАННЯ СТАНУ ДОТРИМАННЯ АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНИХ СТАНДАРТІВ

МЕТА І КОНТЕКСТ

Методологія є базовим (стандартним) інструментарієм оцінювання рівня дотримання антидискримінаційних стандартів в Україні, яку можна застосовувати:

- для реалізації моніторингових повноважень Офісу Омбудсмена. Показники та методи Методології мають бути узгоджені з форматом і завданнями спеціального розділу Щорічної (або спеціальної) доповіді;
- для здійснення неурядовими організаціями відповідних досліджень у рамках реалізації їхніх статутних завдань щодо моніторингу дискримінації;
- для здійснення органами державної влади секторальних досліджень: в окремих сферах, щодо окремих груп або щодо окремих захищених ознак, для потреб розробки державної політики з урахуванням антидискримінаційних стандартів та оцінювання ефективності такої політики;
- для проведення наукових досліджень відповідної тематики.

ЗАВДАННЯ МЕТОДОЛОГІЇ

Методологія забезпечує збір інформації щодо таких ситуацій з дотриманням антидискримінаційних стандартів:

- ідентифікація та визначення поширеності основних дискримінаційних практик у пріоритетних сферах;
- визначення поширеності дискримінації за базовими захищеними ознаками (визначення «груп підвищеного дискримінаційного ризику»);
- визначення сфер підвищеного ризику дискримінації;
- оцінка ефективності використання населенням основних засобів захисту права на недискримінацію;
- оцінка ставлення людей до роботи базових державних інститутів у сфері захисту права на недискримінацію;
- визначення соціальних чинників, що впливають на ступінь дотримання принципу недискримінації та поширеність дискримінаційних стереотипів масової свідомості.

ПОКАЗНИКИ

Показники утворюють рамки моніторингу. Вся методологія (методи збору даних та інтерпретація їх) базується на однозначності та незмінності системи показників.

Систему показників розроблено з урахуванням:

- A) національного законодавства (і термінологія, і тлумачення даних базуються на вітчизняному законодавстві);
- B) міжнародно-правових стандартів (оскільки дослідження має емпіричний характер, це джерело важливе на стадії аналізу та оцінки отриманих даних);
- B) технічних та операційних підходів міжнародних організацій.

Методологія орієнтована на концептуальні та технологічні підходи до отримання та узагальнення даних, вироблених ООН та європейськими інституціями:

- 1) Моніторинг та оцінка дотримання прав людини мають суспільне значення лише тоді, коли вони спираються на чіткі показники ситуації. Накопичення фактів само собою нічого не дає (більшість правозахисних моніторингів в Україні проводять саме у такий спосіб). Потрібно мати систему показників, що відображають сутнісні ознаки ситуації (тобто те, що перетворює особисту проблему на суспільну) і дають змогу порівнювати ситуацію в динаміці. Саме такий підхід послідовно проводять в останні роки (приблизно з 2007 року) європейські інститути. Для України особливо важливими стають позиції з цих питань Агентства фундаментальних прав ЄС, які загалом координують та узгоджують з відповідними інститутами ООН (про досвід окремих європейських країн та ЄС докладніше див.: *Fundamental Rights: Challenges and Achievements 2014.* – FRA: 2015).
- 2) «Показники – це специфічна інформація про стан та умови певного об'єкта, події, діяльності чи наслідків, що можуть бути співвіднесені з нормами чи стандартами прав людини та використані для оцінювання та моніторингу імплементації прав людини» (*Human Rights: A guide to Measurement and Implementation.* – UN: N.Y-Geneva. – 2012).
- 3) Усі показники (в методології ЄС та ООН) поділяють на три групи: а) структурні показники: показують стан законодавчого регулювання (зокрема ступінь імплементації міжнародно-правових стандартів) та інституційний складник системи протидії дискримінації; б) процесуальні показники – стосуються діяльності і державних, і недержавних органів (інститутів) у сфері формування та реалізації політики; діяльності із захисту прав людини; в) показники практики (або показники результатів) – показують: реальний стан речей з дотримання антидискримінаційних стандартів (наявність порушень; їхній масштаб і наслідки); рівень антидискримінаційної культури суспільства (толерантність); фактичну ефективність засобів захисту порушених прав.

ОБМЕЖЕННЯ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ

Система показників, на яких базується Методологія, не включає структурні показники, що потребує автономного дослідження стану законодавства та інституційної системи протидії дискримінації. Крім того, «показники процесу» відображають лише в частині використання населенням наявних інституційних засобів захисту та його результативності (ефективності).

У системі показників вирізняють такі блоки:

- захищені ознаки;
- сфери та стандартні ситуації;

- показники дискримінаційних практик;
- показники особистого досвіду;
- показники реагування на ситуації дискримінації;
- показники рівня «антидискримінаційної культури суспільства».

Захищені ознаки – основа операціональної моделі. Відповідно до національного законодавства та міжнародних стандартів до них входять:

- расова належність (колір шкіри);
- етнічна належність (національність);
- вік;
- стать;
- інвалідність;
- ВІЛ-позитивний статус;
- сексуальна орієнтація та гендерна ідентичність;
- мова;
- релігійні переконання (належність до певної церкви (конфесії) тощо);
- майновий стан;
- громадянство;
- місце проживання;
- інші ознаки.

Сфери, де оцінюють стан дотримання принципу недискримінації, мають показати відмінності у поширеності дискримінаційних практик. Підставами виділення окремих сфер є, зокрема, такі обставини:

- наявність підвищених ризиків дискримінації;
- поділ на приватну сферу (недержавний сектор загалом) і публічну (органи державної влади та місцевого самоврядування);
- існування стійких стереотипів масової свідомості, «маркування» певних сфер як «дуже нерівноправних»;
- наявність специфічних процедур надання послуг чи здійснення певних видів діяльності.

ПЕРЕЛІК СФЕР (СЕКТОРІВ, СТАНДАРТНИХ СИТУАЦІЙ)

Праця та зайнятість:

- пошук роботи, спілкування з потенційним роботодавцем і прийом на роботу (укладання трудової угоди);
- отримання службового підвищення (посада, кваліфікація, розряд тощо);
- встановлення рівня зарплати на умовах, що не є дискримінаційними (аналогічно оплаті праці інших працівників з таким же рівнем кваліфікації, досвіду роботи тощо);

- можливість підвищити кваліфікацію (участь у тренінгах, курсах тощо);
- умови праці;
- припинення трудових відносин (звільнення, скорочення тощо);
- стосунки з керівництвом;
- стосунки з колегами по роботі.

Освіта:

- отримання освітніх послуг (школи, технікуми, університети тощо).

Медицина:

- отримання медичних послуг (лікування, аналізи, довідки тощо).

Адміністративні послуги:

- отримання адміністративних послуг в органах влади (оформлення документів, отримання дозволів, довідок тощо);
- оформлення та отримання соціальних послуг/виплата допомоги/отримання довідок тощо;
- контакти з правоохоронними органами (поліція), прокуратура, СБУ): звернення із заявами; перевірки;
- затримання; притягнення до відповідальності тощо.

Доступ до товарів і послуг:

- відвідування закладів громадського харчування та розважальних закладів;
- відвідування торговельних закладів (магазинів, ринків тощо);
- отримання банківських послуг (кредити, відкриття рахунків, депозити тощо).

Житло:

- оренда (купівля-продаж) квартир, будинків, приміщень.

Соціальні контакти:

- спілкування із сусідами, побутові контакти.

Показники дискримінаційних практик мають певні складності у формулюванні та операціоналізації на рівні запитальників. Такі показники потребують диференціації:

- сприйняття наявності дискримінації на основі захищених ознак (у цьому разі фактично отримують інформацію про уявлення респондентів щодо наявності дискримінації за кожною із захищених ознак);
- сприйняття поширеності дискримінації на основі захищених ознак (за кожною із захищених ознак);
- інформованість про ситуації дискримінації стосовно людей із найближчого оточення.

Показники особистого досвіду:

- наявність і частота ситуацій дискримінації в особистому житті;
- життєві ситуації (сфери) дискримінації;
- підстави дискримінації (захищені ознаки);
- толерантність у стосунках.

Показники реагування на ситуації дискримінації:

- спосіб захисту (самозахисту) проти дискримінації;
- мотивація (причини) відмови від захисту (самозахисту) від дискримінації;
- самооцінка стану законодавства та задоволеність діяльністю державних і недержавних органів у сфері протидії дискримінації.

Самостійне значення має блок показників, що фіксують **толерантність до дискримінації**, тобто ціннісне ставлення респондентів до антидискримінаційних стандартів і здатність поділяти такі стандарти (не схвалювати дискримінацію як прийнятну форму поведінки та уникати такої поведінки). Ці показники дають загальне уявлення про **рівень антидискримінаційної культури суспільства**:

- фактична толерантність у стосунках;
- прийнятність «груп ризику» у соціальних взаємодіях.

МЕТОДИ ЗБОРУ ДАНИХ

Наявна практика застосування методів збору даних. Зразком всебічного та ґрунтовного дослідження стану дотримання антидискримінаційних стандартів в Україні є відповідні розділи Щорічної доповіді Омбудсмена, що пояснюється, зокрема, важливістю цього напрямку у діяльності Омбудсмена. На прикладі Доповіді 2015 року варто визначити, які саме методи збору даних використовують і в який спосіб. Специфіка Доповіді полягає в акценті на структурних показниках (тобто переважає аналіз системних проблем законодавства, ризику у законотворчості; стан антидискримінаційної інфраструктури). Цим визначаються методи, що використовуються:

1. аналіз законодавства (і чинного, і законопроектів) для виявлення ризиків дискримінації, а також інших вад, що впливають на ситуацію (самостійне значення мають показники імплементації в національне законодавство міжнародних стандартів);
2. аналіз матеріалів антидискримінаційної експертизи (що великою мірою є гіпотетичним джерелом через «її профанацію» (с. 282 Доповіді);
3. функціональне обстеження органів влади (як елементів інституційної системи протидії та запобігання дискримінації); (наприклад, див. с. 328 Доповіді);
4. тематичні моніторинги (наприклад, див. с. 310 і далі – оцінка доступності середовища для осіб з інвалідністю та виконання «заходів розумного пристосування»).

Водночас інформація щодо реальної практики (показники результатів і процесів за термінологією ООН та європейських інститутів) представлена вибірково й дуже стримано в частині можливості висновків щодо поширеності певних дискримінаційних практик чи ефективності протидії дискримінації. Пере-

важає аналіз окремих випадків (case study) або документування кейсів (випадків порушення антидискримінаційних стандартів). Таку інформацію отримують з різних джерел: матеріали ЗМІ; звернення до Омбудсмена; матеріали судової практики; матеріали НУО тощо. У будь-якому разі (незалежно від джерела даних) виникає питання щодо поширеності відповідної практики чи (в інших випадках) ефективності діяльності певних інститутів у сфері протидії дискримінації. Хоча, безумовно, у сфері захисту прав людини часто навіть немає принципового значення кількість певних випадків порушення – важливо, що вони є взагалі. Однак для державної політики масштаб проблеми має бути визначений методично коректно, а не на підставі емоційних оцінок заінтересованих осіб чи «політичної доцільності».

Навіть більше, в Доповіді Уповноваженого 2015 року звернено увагу на принципово важливу проблему щодо якості даних: існує невідповідність між фактичним рівнем і станом дискримінаційних практик й офіційними (об'єктивними) даними з цих питань. Наприклад (с. 338 Доповіді), статистика міністерств дає зменшення кількості задокументованих випадків насильства проти жінок, а результати опитувань – навпаки, досить відчутне збільшення.

У рамках Методології наявні методи (та отримані на їхній основі дані) мають бути інтегровані та узгоджені між собою на основі результатів базового стандартного опитування населення та цільових груп. Такий підхід забезпечує отримання репрезентативної оцінки ситуації.

СИСТЕМА МЕТОДІВ, ЩО БУДУТЬ ВИКОРИСТАНІ:

1. Базове стандартне опитування населення та цільових груп (докладніше дивись далі).

2. Документування кейсів (випадків дискримінації) – передбачає кілька варіантів, які базуються на єдиній уніфікованій моделі опису ситуації:

- 2.1. аналіз скарг (звернень, повідомлень) Омбудсмену;
- 2.2. аналіз звернень до центральних і місцевих органів влади (в рамках процедури документування звернень громадян);
- 2.3. аналіз матеріалів ЗМІ (моніторинг ЗМІ);
- 2.4. моніторингові дослідження (моніторингові візити) НУО, що може передбачати використання різних способів (наприклад, спостереження за діяльністю певних органів чи установ, аналіз матеріалів ЗМІ тощо);
- 2.5. аналіз судової практики (в частині опису фактів судових справ, які можна визнати ситуаціями, де є реальна чи уявна дискримінація).

Опис випадків дискримінації здійснюють за уніфікованим набором показників:

- учасники (потерпілі) з визначенням «захищеної ознаки»;
- порушник і підстава порушення; дискримінаційні дії (бездіяльність);
- експертна оцінка наявності чи відсутності факту дискримінації;
- використання засобів захисту та результативність звернення за захистом;
- експертна оцінка коректності дій органів (посадових осіб), які мали б реагувати на ситуації (самостійно чи на підставі звернення особи).

3. Аналіз судової практики

Існує три площини аналізу:

- а) документування кейсів: судові фабули є інформативним джерелом про реальні чи уявні практики дискримінації (набір показників для опису таких випадків наведено вище);
- б) діяльність суду можна оцінювати з погляду його ефективності як інструменту захисту права на не-дискримінацію. У цьому разі має оцінюватись якість судових рішень за методиками, що вже застосовуються в Україні¹, з обов'язковим впровадженням додаткових специфічних показників (наприклад, правильність тлумачення антидискримінаційних норм національного законодавства; знання та застосування міжнародно-правових норм; деякі інші).

Масив судових рішень, що підлягають оцінюванню, включає: рішення (постанови, вироки) про застосування кримінальної чи адміністративної відповідальності за порушення антидискримінаційних норм; рішення у цивільних, адміністративних чи господарських справах, де сторони формулюють вимогу на підставі відповідних норм антидискримінаційного законодавства або суд має застосувати відповідні положення національного чи міжнародного права. Для формування вибірки судових рішень використовують пошукову систему Реєстру судових рішень на основі ключових слів і реквізитів документів;

- в) за потреби самостійним предметом аналізу може бути дотримання антидискримінаційних стандартів у судовому розгляді (процесуальний аспект). Для цього можна застосувати моніторинг (спостереження) судових засідань як додатковий метод.

4. Аналіз статистики правоохоронних органів (Джерело: Єдиний звіт про кримінальні провадження, який веде (оприлюднює) Генеральна прокуратура України і який дає уявлення про зареєстровані кримінальні правопорушення та досудові розслідування за статтями, релевантними завданням оцінювання дискримінації).

ПОСЛІДОВНІСТЬ (АЛГОРИТМ) ОЦІНЮВАННЯ

За змістом – це ключовий елемент методології, який показує послідовність дій (алгоритм оцінювання). Оцінювання відбувається у такій послідовності:

1 етап. Стандартизоване базове опитування населення

Концепція дослідження передбачає опитування двох масивів респондентів:

- а) стандартна репрезентативна вибірка населення України (обсяг вибірки – від 1000 респондентів);
- б) опитування цільових груп (категорій населення, що не можуть бути виділені як статистично коректні підвибірці у загальній вибірці населення (через малочисельність, нетиповість ознак для виділення, складнощі самоідентифікації респондентів тощо). Чисельність такої вибірки формується як сукупність кількох (5) масивів не більше 100 осіб кожен. За результатами обговорення проекту методики з експертами визнано доцільним для пілотного опитування виокремити такі групи: особи з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи; представники ЛГБТ-спільноти; роми (як найбільш проблемна національна меншина); особи з ВІЛ/СНІД. Експерти вважають (і звіт Омбудсмена це підтверджує) актуальність виділення саме цих груп. Варто зазначити, що інші дискримінаційно вразливі групи можна виділити в межах загальної вибірки – жінки, вікові групи (молодь, особи літнього віку), можливо також і інші групи.

¹ Система оцінювання роботи суду: стандарти, критерії, показники та методи. Розроблено та рекомендовано робочою групою з розробки системи оцінювання якості роботи суду за підтримки Проекту USAID «Справедливе правосуддя». Затверджено Радою суддів України. – Київ, 2015.

2 етап. Результати опитування стають предметом експертних оцінок для визначення «проблемних сфер» практики протидії дискримінації. Формують «пул експертів» (до 20 осіб), до якого входять працівники Секретаріату Уповноваженого ВРУ з прав людини, представники НУО (передусім – Коаліції протидії дискримінації, провідних правозахисних організацій), народні депутати, працівники правоохоронних органів, судді, науковці тощо. Використовують стандартні методи організації експертного оцінювання (опитування, метод мозкового штурму тощо).

Експерти обговорюють результати опитування та визначають:

- а) проблеми, зафіксовані опитуванням та які стосуються великих соціальних груп;
- б) «немасові проблеми», що фіксуються громадською думкою, ЗМІ, НУО тощо, але не мають великої поширеності і не можуть бути зафіксовані опитуванням (зокрема «нетипові проблеми» (немасові дискримінаційні практики) фіксуються методами якісного аналізу (документування кейсів, аналіз судової практики).

Експерти складають «реєстр проблем» (великою мірою – дискримінаційних практик). За змістом це завдання для наступного етапу, який передбачає використання додаткових методів (документування кейсів, аналіз судової практики тощо).

3 етап. Збір даних на основі використання додаткових методів.

4 етап. Підготовка звіту.

Інструментарій дослідження – Додаток 2.

2 РЕЗУЛЬТАТИ ПІЛОТНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

КВІТЕНЬ-ТРАВЕНЬ 2016 РОКУ

ХАРКІВСЬКА ОБЛАСТЬ

Проведене дослідження має пілотний характер і покликане показати загальну логіку (загальний алгоритм) застосування Методики та її пізнавальні можливості.

Основна особливість Методики – поєднання традиційних методів моніторингу дискримінації (документування кейсів; аналіз судової практики; аналіз матеріалів ЗМІ; звітності державних органів тощо) із репрезентативним соціологічним дослідженням (базове опитування).

З урахуванням цього основні етапи дослідження такі:

1 етап. Стандартизоване базове опитування населення, проведене з 11 квітня до 11 травня 2016 року. Для апробації Методики визнано оптимальним опитування населення Харківської області за вибіркою, яку застосовують у репрезентативних опитуваннях населення України (тобто було використано масив, що є частиною загальноукраїнської репрезентативної вибірки). Загальна чисельність становить 127 респондентів. Масив репрезентативний стосовно дорослого населення Харківської області за двома вимірами: стать і вік (відхилення не більше 3%). Така репрезентативність прийнятна для пілотного дослідження, однак дає підстави в усіх випадках (щодо всіх показників) стверджувати про можливість поширення цих результатів на все населення Харківської області.

2 етап. Результати опитування стали предметом експертних оцінок для визначення «проблемних сфер» практики протидії дискримінації.

Експерти обговорили результати опитування та визначили:

- а) проблеми, що стосуються великих соціальних груп і були зафіксовані опитуванням;
- б) «немасові проблеми», що стосуються малочисельних категорій населення чи «нетипових проблем» і не можуть бути зафіксовані опитуванням, однак мають суспільний інтерес; ці проблеми можна досліджувати методами якісного аналізу (документування кейсів, аналіз судової практики).

3 етап. На основі переліку проблем, які експерти визначають на основі базового опитування, проводять опитування цільових груп (категорій населення, що не можуть бути виділені як статистично коректні підвібірки у загальній вибірці населення (через малочисельність, нетиповість ознак для виділення, складнощі самоідентифікації респондентів тощо). Зважаючи на пілотний характер дослідження, додатково проведено опитування однієї цільової групи (групи з підвищеним ризиком дискримінації) – осіб з інвалідністю. Всього опитано 37 осіб з інвалідністю (крім того, у загальній вибірці населення було 4 такі особи).

Для потреб аналізу загалом виділено дві групи ризику: особи з інвалідністю та особи старших вікових груп (остання група представлена у загальній вибірці (32 респонденти), що не потребувало проведення додаткового опитування).

4 етап. Збір даних на основі використання додаткових методів. Загальний контур визначається результатами опитування та рішеннями експертів щодо характеру даних, потрібних для повноти відображення виявлених проблем або в інших випадках – для відображення проблем (практик тощо), не запрограмованих на етапі створення інструментарію.

Зважаючи на особливості груп ризику, використано два додаткові методи:

- а) аналіз судової практики (яку досліджували і як джерело даних про дискримінаційні практики, і з погляду оцінки якості судових рішень; всього відібрано 315 судових рішень (період оцінювання – 2015 рік), із них за критеріями найбільшої релевантності предмета відібрано 41 рішення;
- б) документування кейсів (дискримінаційних практик) через аналіз матеріалів ЗМІ, контент-аналіз фабули судових рішень, інтерв'ювання населення (за сприяння громадських об'єднань людей з інвалідністю); всього проведено 11 інтерв'ю та аналіз матеріалів 8 регіональних ЗМІ (з них 3 – рекламні видання).

5 етап. Аналіз даних і підготовка звіту. В аналізі застосовано кілька базових принципів:

- а) поєднання даних, отриманих з різних джерел – результати базового опитування інтегруються з результатами глибинних інтерв'ю, документування кейсів, судовою практикою тощо;
- б) використання обмеженого (порівняно з переліком, наведеним у Методиці) переліку ключових показників (детальніше показники буде визначено у відповідних розділах Звіту);
- в) проведення порівняльного аналізу з результатами досліджень дискримінації у державах Європейського Союзу (Special Eurobarometer 437 Discrimination in the EU in 2015 та Special Eurobarometer 393 Discrimination in the EU in 2012). Оскільки Методику створювали з використанням показників (та емпіричних індикаторів), узгоджених із методологією відповідних європейських досліджень, таке порівняння методично коректне;
- г) проведення аналізу з урахуванням двох площин проблем дискримінації: щодо населення загалом і кількох груп ризику (групи з підвищеною ймовірністю дискримінації). Перелік таких груп встановлюють на основі експертних оцінок за результатами базового опитування.

1. ТОЛЕРАНТНІСТЬ ТА УПЕРЕДЖЕНІСТЬ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

МЕТОДИЧНИЙ КОМЕНТАР

Інформація цього розділу базується на індикаторах, що дають змогу:

- визначати рівень толерантності;
- визначати рівень інформованості щодо антидискримінаційних стандартів (знання законодавства та базових принципів державної політики);
- визначати успішність і результативність формування суспільної свідомості без дискримінаційних упередженостей і стереотипів (тобто ефективність інформаційно-просвітницьких заходів; вплив державної політики у сфері прав людини на суспільну свідомість тощо);
- оцінювати узгодженість суспільних настроїв в Україні та державах Європейського Союзу («ціннісний консенсус щодо дискримінації»).

РЕЗУЛЬТАТИ ТА АНАЛІЗ

Стан масової свідомості, тобто наявні суспільні стереотипи щодо дискримінації, мають ключове значення для практики і повинні враховуватися як «загальний фон» протидії дискримінації, зокрема коли йдеться про застосування правових і соціальних механізмів імплементації міжнародних антидискримінаційних стандартів.

Існує стійкий стереотип масової свідомості, який активно використовують і в ЗМІ, і загалом у суспільному дискурсі щодо питань дискримінації, про толерантність українського суспільства, яка має історико-культурне підґрунтя і базується на деяких базових цінностях української політичної нації. Проте така позиція потребує перевірки та уточнення.

Визначення реального рівня толерантності, а за можливості – його динаміки, є завданням національної системи оцінювання рівня дотримання антидискримінаційних стандартів.

У дослідженні феномен толерантності розглянуто у двох площинах: а) у публічній (політичній) сфері як визначальній для організації суспільного життя; б) у міжособових відносинах. Саме такий підхід використовують у методології дослідження дискримінації в Європейському Союзі (Special Eurobarometer 437 Discrimination in the EU in 2015).

Толерантність у публічній сфері. На Діаграмі 1 результати опитування наведено у порівнянні з результатами спеціального Євробарометра (у разі існування можливості коректного порівняння). Респонденти давали відповідь щодо «прийнятності для себе особисто перебування на посаді президента своєї країни представника певних соціальних груп (категорій населення)». Варто зазначити, що, незважаючи на обмеженість вибірки та її регіональний характер, ці результати можна розглядати і як певні контури загальноукраїнських настроїв.

Діаграма 1. Толерантність: прийнятність на посаді президента представників певних соціальних груп (категорій населення), % тих, які визнаються прийнятними



Наведені дані показують досить суперечливу картину суспільних настроїв, аналізуючи які доцільно звернути увагу на таке:

- Позитивним варто визнати наявність ознак руйнації чи ослаблення упередженості стосовно жінок та осіб з інвалідністю. Жінка прийнятна на посаді президента для 77,4%, що фактично збігається із середніми оцінками в державах ЄС (73%). Трохи нижчий, однак достатньо високий, рівень прийнятності осіб з інвалідністю – 44,7% (в ЄС – 69%).
- У масовій свідомості Східного регіону не існує чітко вираженої упередженості за «регіональною ознакою», яка тривалий час була об'єктом політичних маніпуляцій і технологій. Більшість опитаних (65,7%) визнають прийнятним для себе обрання президентом вихідця з іншого регіону. Очевидно, події останніх років стали чинником певної консолідації суспільства.
- У масовій свідомості виділяють кілька соціальних груп (категорій населення), рівень «публічної толерантності» стосовно яких критично низький. Передусім це «геї, лесбіянки, транссексуали», прийнятність яких на посаді президента визнають лише 7,8% (для порівняння: в державах ЄС показник суттєво інший – 54%). Варто згадати, що останні кілька років цю тему активно експлуатували політичні сили, і в масовій свідомості формувалися певні негативні стереотипи. По-друге, дві вікові групи підвищеного дискримінаційного ризику («до 30 років» і «старше 50 років») мають однаково низький рівень прийнятності – 19,7%. У державах ЄС цей показник суттєво вищий: «старше 50 років» – 46%; «до 30 років» – 54%. Ці оцінки дають підстави для висновку про належність дискримінації за віком до найбільш гострих проблем українського суспільства.

Гіпотеза про наявність особливостей ставлення до проблеми перевірено опитуванням категорій населення, особливо вразливих до дискримінації, на прикладі питання про прийнятність на посаді президента представників певних соціальних груп (категорій населення).

Під час аналізу отриманих даних доцільно звернути увагу на таке:

- відсутні підстави для висновку про більш високий рівень публічної толерантності у представників «вразливих груп»;
- досить часто представники «вразливих груп» поділяють загальні настрої чи стереотипи щодо власної соціальної групи; наприклад, в осіб з інвалідністю на рівні середніх значень залишається оцінка прийнятності такої особи на посаді президента;
- найбільший вплив на оцінки має ознака «вік» (особливо у випадках різкої та очевидної неприйнятності певних категорій).

Толерантність у приватній сфері (міжособові відносини). Повсякденне життя важливе для розуміння джерел і форм дискримінації в суспільстві загалом. На Діаграмі 2 результати опитування наведено у порівнянні з результатами спеціального Євробарометра (у разі існування можливості коректного порівняння). Респонденти давали відповідь щодо «наявності у своєму найближчому оточенні представників груп підвищеного дискримінаційного ризику», що є показником прийнятності соціальних контактів із цими особами.

Варто зазначити, що, незважаючи на обмеженість вибірки та її регіональний характер, ці результати можна розглядати і як певні контури загальноукраїнських настроїв.

Діаграма 2. Толерантність в особистому житті: наявність представників «груп ризику» в близькому оточенні, %



Наведені дані показують досить високий рівень толерантності у сфері міжособових відносин, за винятком окремих категорій. Ці показники мають суттєві відмінності від показників толерантності в публічній сфері, що свідчить також і про активне використання дискримінаційної риторики для політичних маніпуляцій у виборчих процесах, мобілізації суспільної підтримки конкурентних політичних сил тощо. Водночас приватна сфера залишається більш «захищеною» від таких штучних технологічних впливів.

Існують певні відмінності із середніми показниками для держав ЄС (на підставі даних Special Eurobarometer 393 Discrimination in the EU in 2012). Це пояснюється великою мірою суттєво іншими характеристиками соціальних структур (у ЄС інша питома вага представників інших релігій, рас тощо).

Хоча окремі результати потребують коментарів.

- Існують суттєві відмінності стосовно осіб з інвалідністю за результатами нашого дослідження і даними ЄС (різниця становить майже 20%); соціальні контакти з цією категорією обмежені, очевидно, більшою мірою не так негативними стереотипами громадської думки («табування осіб з інвалідністю»), як інституційними перешкодами, що стосуються самих інвалідів та ускладнюють їхнє соціальне спілкування (перешкоди мобільності; доступність певних сфер; відсутність спеціальних програм соціалізації та освіти тощо).
- Інший характер і джерела має і така проблема. Лише 3,9% опитаних вказують на наявність у їхньому близькому оточенні «геїв, лесбійок, бісексуалів, трансгендерних людей». До певної міри це пояснюється також і наявністю бар'єрів у міжособовому спілкуванні; в Україні, очевидно, існує упередженість щодо міжособових контактів з цими категоріями, і її підтримують і частково посилюють ті соціальні суб'єкти, які звертаються до проблем сексуальної орієнтації (радикали різного спрямування; церква тощо).
- У масовій свідомості існує (і очевидно посилюється) ідеологічна толерантність, що для пострадянського суспільства є безумовно позитивною тенденцією. Більшість опитаних (70,4%) визнають, що у виборі соціальних зв'язків вони не звертають уваги на ідеологічні розбіжності.

2. ПОШИРЕНІСТЬ ДИСКРИМІНАЦІЇ: СПРИЙНЯТТЯ ТА ОЦІНКИ НАСЕЛЕННЯ

МЕТОДИЧНИЙ КОМЕНТАР

У цьому розділі йдеться про феномен дискримінації за сприйняттям населення (тобто уявлення населення про поширеність дискримінації). Подолання багатьох негативних соціальних явищ (наприклад, дискримінація, корупція тощо) має враховувати не лише фактичний рівень його поширеності, а й наявні у суспільстві стереотипи чи навіть міфи щодо них.

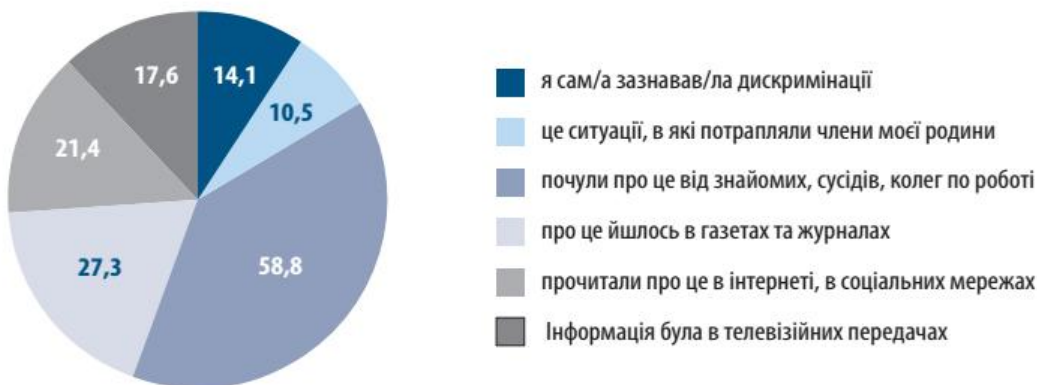
Для потреб аналізу ключовими є такі показники чи виміри:

- уявлення населення про «захищені ознаки» з найбільшим ризиком дискримінації в Україні, тобто підстави, які мають найбільшу ймовірність створення ситуацій дискримінації;
- сприйняття населенням поширеності дискримінації за різними ознаками;
- джерела інформації про дискримінацію;
- особиста інформованість про випадки дискримінації.

РЕЗУЛЬТАТИ ТА АНАЛІЗ

Отримання даних щодо громадської думки про поширеність дискримінації в українському суспільстві має обов'язково враховувати джерела відповідних даних, тобто визначення того, звідки населення отримує інформацію про феномен дискримінації. Загальне уявлення про джерела інформації дає Діаграма 3.

Діаграма 3. Джерела інформації про факти дискримінації



Наведені дані дають підстави для таких висновків:

- Особистий досвід дискримінації є основою для суджень про феномен дискримінації для 14,1% опитаних (цей показник важливий для наступного етапу аналізу, де має бути з'ясовано рівень фактичної поширеності дискримінації).
- Лише чверть опитаних базує свої оцінки на даних ЗМІ (і електронних, і традиційних), що також є опосередкованим свідченням того, що проблематику дискримінації недостатньо висвітлюють у ЗМІ.
- Основою формування уявлень про феномен дискримінації є соціальне спілкування – інформація, яку людина отримує від рідних, знайомих, колег тощо. На це вказує більше половини опитаних – 58,8%; однак така інформація найбільш проблемна з огляду на можливість неадекватності розуміння дискримінації, її залежності від міфів і стереотипів масової чи групової свідомості.

Уявлення про потенційні ризики дискримінації. У цьому випадку респонденти фактично оцінювали ймовірність дискримінації за певними ознаками в українському суспільстві. Узагальнені результати наведено на Діаграмі 4.

Діаграма 4. Оцінка населенням ймовірності дискримінації залежно від наведених ознак, % тих, хто визнає, що сказана підстава найчастіше викликає дискримінацію

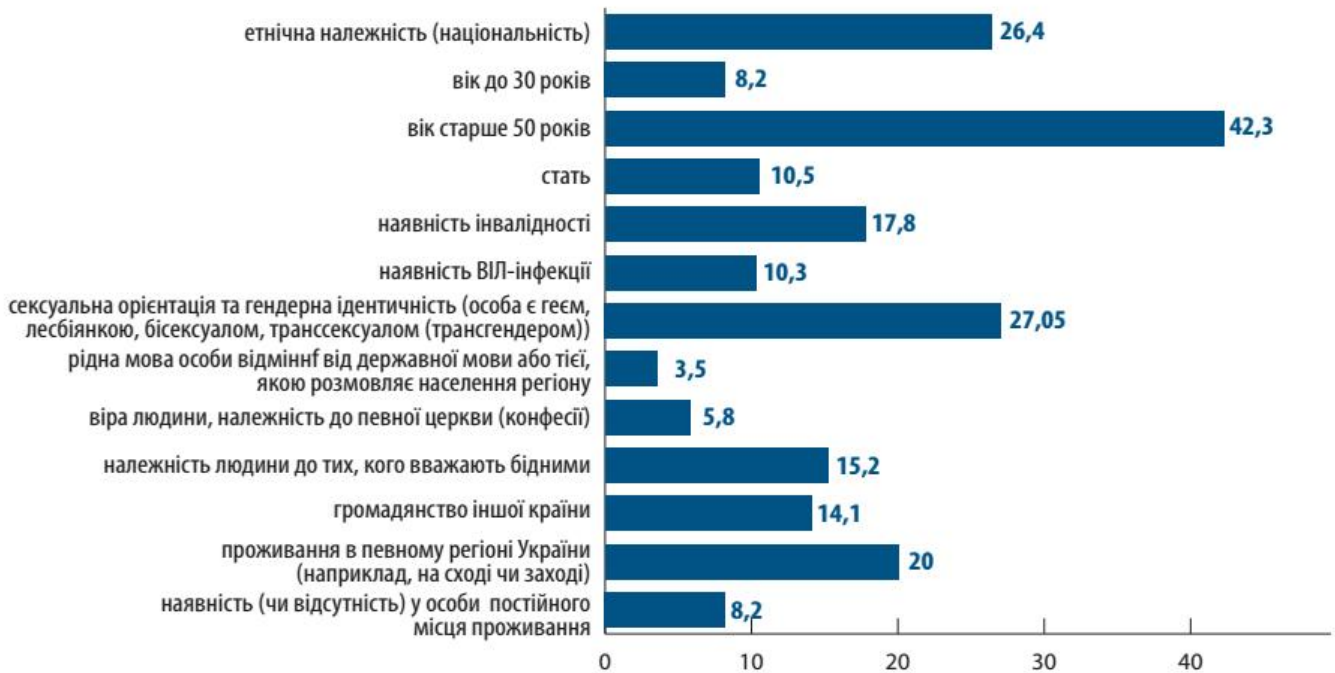


Результати опитування дають підстави для таких висновків:

- Населення виділяє чотири найбільш імовірні підстави дискримінації: «вік старше 50 років» – так вважають 45,8% опитаних; «сексуальна орієнтація» – 36,7%; «наявність інвалідності» – 40%; «етнічна належність» – 30,5%.
- Уявлення про ризики дискримінації населення України суттєво не відрізняється від оцінок населення держав ЄС, де за результатами опитування 2012 року виділяють такі найбільш імовірні підстави дискримінації: «вік старше 50 років» – так вважають 45% опитаних; «сексуальна орієнтація» – 46%; «наявність інвалідності» – 46%; «етнічна належність» – 56%.
- Гендерні відмінності у масовій свідомості не пов'язуються з ризиками дискримінації: можливість дискримінації за ознакою статі визнають лише 12,6% (навіть у жінок цей показник суттєво не збільшується – 19%).

Інформованість про реальні випадки дискримінації – наступний вимір уявлень населення про феномен дискримінації, оскільки в цьому випадку респонденти повідомляли про наявність відомих їм реальних дискримінаційних практик (і з власного досвіду, і на основі інформації з інших джерел). Узагальнені результати наведено в Діаграмі 5.

Діаграма 5. Інформованість про існування дискримінаційних практик, % тих, які знають реальні випадки дискримінації в Україні

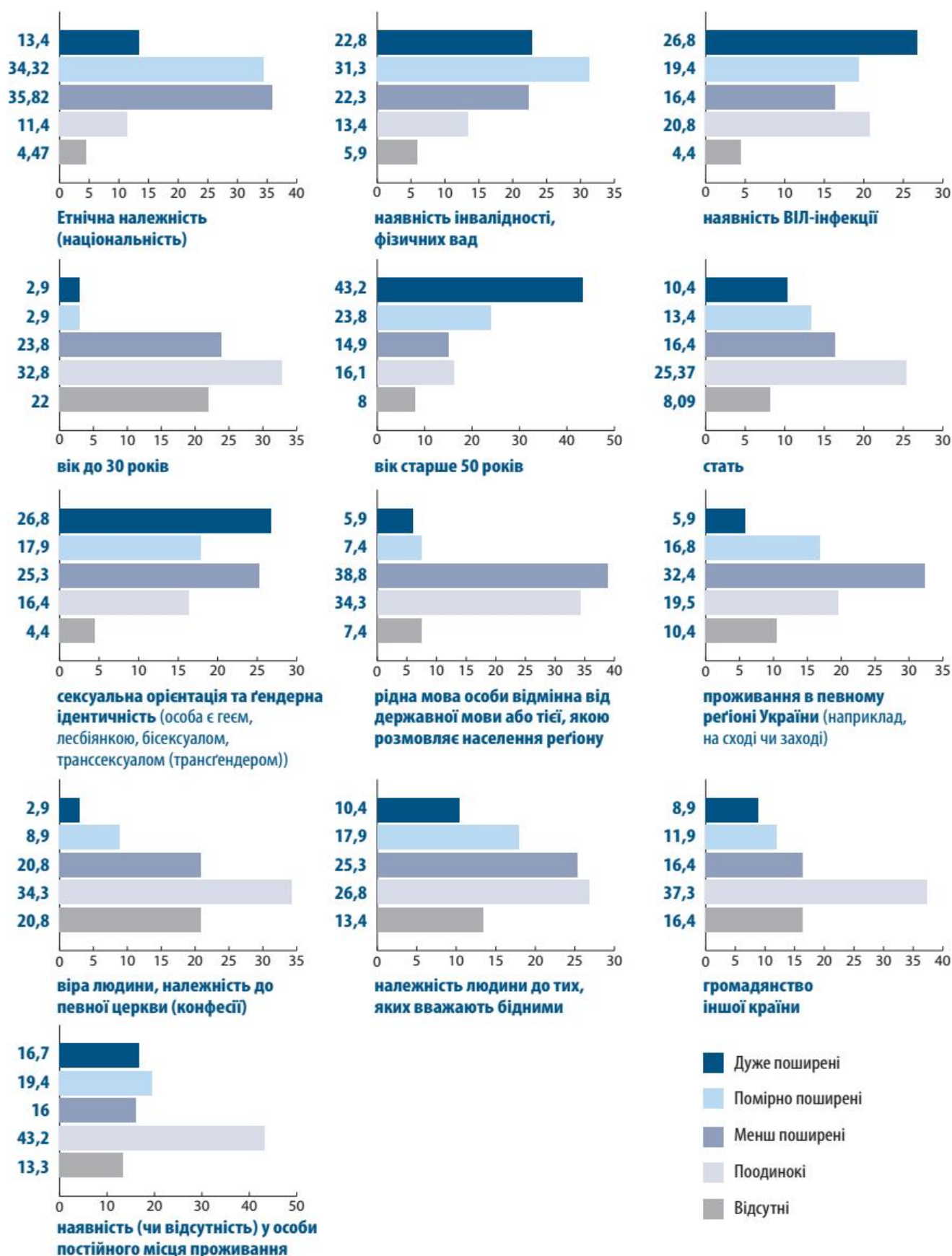


Наведені результати лише частково узгоджуються з уявленнями про ймовірні ризики дискримінації, тобто не всі ситуації дискримінаційного ризику стають реальними практиками. Це, зокрема, може свідчити також і про наявність у суспільстві певних «запобіжників», які блокують можливі негативні наслідки окремих обставин. Ними можуть бути і правові, і соціальні механізми.

Водночас практично не змінюється рівень оцінок ризиків і реальних наслідків дискримінації осіб «старше 50 років». Досить високий показник осіб, які знають про факти дискримінації на основі належності особи до «геїв, лесбіянок, бісексуалів» (27,5%). Неоднозначна інформованість щодо дискримінації «осіб з інвалідністю» – про такі факти знають лише 17,8%, хоча набагато більше визнають, що саме ця ознака має найвищий ступінь дискримінаційного ризику. Це пояснюється, зокрема, тим, що в суспільстві недостатньо широко обговорюють проблематику дискримінації «осіб з інвалідністю» – переважно в середовищі експертів і громадських організацій інвалідів.

Водночас як більш поширена з'являється нова категорія дискримінаційних практик – дискримінація за ознакою «проживання в певному регіоні країни» (на це вказують 20% опитаних), а також за ознакою «етнічна належність» – 26,4%. У цьому випадку може впливати специфіка громадських настроїв на сході України.

Найбільш повне та інтегральне уявлення про сприйняття населенням поширеності дискримінації дає Діаграма 6, в якій фактично поєднано різні аспекти сприйняття дискримінації і застосовано кількісну шкалу поширеності.

Діаграма 6. Оцінка населенням поширеності в Україні окремих видів дискримінації

Ці дані в ключових вимірах повторюють наведені вище більш фрагментарні (вужчі за предметом) та ситуативні оцінки.

- Безумовною домінантою оцінок поширеності є дискримінація за ознакою «вік старше 50 років» – 67% опитаних визнають, що така дискримінація є «дуже» та «помітно поширеною» в Україні; навіть за умови неврахування оцінок респондентів, які належать до категорії «50 років і старше», рівень суттєво не знижується – 59,6%; (для порівняння: в державах ЄС показник помітно нижчий – поширеною таку дискримінацію визнають лише 45% опитаних).
- Дискримінацію осіб з інвалідністю визнають поширеною 54,1% опитаних (лише 5,9% опитаних визнають повну відсутність дискримінації осіб з інвалідністю); опитування осіб з інвалідністю показує ще вищий рівень – 88,7%. Для порівняння: у державах ЄС показник трохи нижчий – поширеною таку дискримінацію визнають лише 46% опитаних; хоча більш показовим є те, що відсутність такої дискримінації визнають 50%).
- Майже половина опитаних (44,7%) визнає поширеність дискримінації на основі сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, що повністю збігається з оцінками населення держав ЄС (46%), які залишаються незмінними з 2009 року. Суттєві відмінності питомої ваги тих, хто визнає відсутність (або рідкісний характер) такої дискримінації: в ЄС вона становить 46%, в Україні – лише 20,8%).
- Досить суперечливе визнання поширеності дискримінації на основі «етнічної належності» – з цим погоджуються 47,72% опитаних. Очевидно, в цьому випадку впливає регіональна специфіка Східного регіону, присутність у суспільному дискурсі політично мотивованої проблеми «російськомовних» меншин. Водночас лише 13,3% опитаних вбачають наявність ознак поширеності дискримінації за мовною ознакою.
- Важливе значення має феномен «соціально обумовленої дискримінації»: на підставі належності особи до «бідних» (поширеність такої дискримінації визнають 28,3% опитаних); наявність (чи відсутність) постійного місця проживання (36,3%).
- Суттєві відмінності виявляються під час порівняння оцінок населення України та держав ЄС щодо поширеності гендерної дискримінації: в Україні фіксується певна «гендерна задоволеність населення» – визнають таку дискримінацію поширеною 23,8% опитаних, іншою є ситуація в ЄС – поширеність такої дискримінації визнають 45% опитаних. Ці відмінності є проявом існування різних уявлень масової свідомості про антидискримінаційні стандарти у сфері гендерних відносин.

3. ДИСКРИМІНАЦІЙНІ ПРАКТИКИ: ДОСВІД ОСІБ, ЯКІ ЗАЗНАВАЛИ ДИСКРИМІНАЦІЇ

МЕТОДИЧНИЙ КОМЕНТАР

У цьому розділі йдеться про кількісні та якісні параметри дискримінації, яку визначають на основі особистого досвіду населення. Очевидно, цей вид даних має вирішальне значення для формування уявлення про ситуацію з дотриманням антидискримінаційних стандартів. Водночас існує проблема нечіткості уявлень населення про сам феномен дискримінації, що потребує: а) обережної та зваженої критичної інтерпретації результатів опитувань; б) коректного та доступного для пересічної людини формулювання питань в запитальниках; в) використання паралельних джерел даних про прояви дискримінації (матеріали ЗМІ, документування кейсів (глибинні інтерв'ю), аналіз звернень до органів влади, судів тощо).

Для потреб аналізу викладеного матеріалу ключовими є такі показники чи виміри:

- загальна поширеність дискримінації (питома вага населення, яке можна визнати потерпілим від різних форм дискримінаційних практик);

- поширеність дискримінації в окремих сферах суспільного життя (сфера зайнятості; контакти з органами публічної влади; отримання соціальних послуг (освіта, медицина, соціальне забезпечення); міжособові відносини (приватна сфера); перелік сфер у пілотному дослідженні обмежено, а в разі загальноукраїнського дослідження сфери можна подати більш диференційовано;
- ідентифікація та визначення поширеності основних дискримінаційних практик (видів дискримінації) щодо ключових сфер; у пілотному дослідженні такі практики ідентифікують лише вибірково (як ілюстрацію можливостей методів, які мають бути застосовані).

РЕЗУЛЬТАТИ ТА АНАЛІЗ

Загальну поширеність дискримінації (на основі самооцінок респондентів) представлено на Діаграмі 7.

Діаграма 7. Особистий досвід дискримінації за останні 3 роки, % респондентів, які зазнали дискримінації на підставі таких ознак



Наведені дані не зовсім очікувані і складні для пояснення, оскільки вони суттєво різняться від оцінок сприйняття дискримінації. Враховуючи пілотний характер дослідження, яке охопило лише один регіон, можна припускати, що на ці відмінності вплинули саме регіональні чинники. Оцінки сприйняття поширеності дискримінації стосувались України загалом, а оцінки особистого досвіду пов'язані з регіональними умовами та особливостями контексту. З урахуванням цієї обставини доцільно звернути увагу на такі обставини:

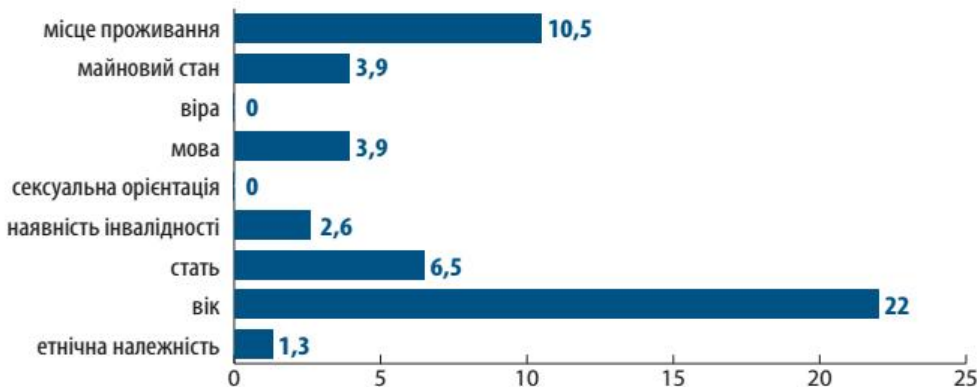
- Загалом дискримінації (за різними ознаками, включаючи і випадки множинної дискримінації) зазнали не більше 14,1% опитаних; цей показник наближений до середніх значень для держав ЄС (де він становить 17%).
- Переважають ситуації, пов'язані з регіональними особливостями і політичним контекстом останніх років: за ознаками місця проживання (регіону) та мови (відчули такі форми дискримінаційного ставлення відповідно 14,1% і 12,9%).

- Найбільш чітко дискримінаційні практики фіксуються за віковою ознакою: у віковій групі «до 30 років» дискримінацію відчували майже 40%; а у групі «старше 50 років» – 49%.
- Дискримінація за ознакою інвалідності була присутня в особистому досвіді 4,1% опитаних; але найбільш вражаючим є те, що 93,7% осіб з інвалідністю визнали наявність дискримінації стосовно себе особисто (для порівняння: у державах ЄС аналогічний показник становив лише 28%).
- Гендерна дискримінація не є достатньо масовим явищем: лише 22% опитаних жінок на основі особистого досвіду визнають наявність дискримінаційних ситуацій (за ознакою статі). Однак залежно від сфери цей показник змінюється.
- На жаль, обмежена вибірка не дає змоги отримати дані щодо дискримінаційних практик, пов'язаних із сексуальною орієнтацією.

Дискримінаційні практики в окремих сферах. Формат пілотного дослідження обмежує можливості аналізу дискримінаційних практик в окремих сферах суспільного життя, що звужує предмет аналізу кількома узагальненими сферами, а ідентифікація дискримінаційних практик можлива лише як ілюстрація застосування Методики на прикладі наймасовішої сфери – трудових відносин.

Сфера праці. Дискримінація у сфері зайнятості є найбільш актуальною проблемою для сучасних країн. Загальне уявлення про поширеність реальних дискримінаційних практик дає Діаграма 8. Варто враховувати, що розрахунок було проведено лише стосовно працюючих (або тих, хто присутній на ринку праці – офіційно безробітний, особа в пошуках роботи).

Діаграма 8. Сфера праці: особистий досвід дискримінації, % тих, які зазнали дискримінації на підставі наведених ознак



Наведені дані показують, що окрім чинників регіонального характеру (мова та місце проживання) дискримінація виникає на основі віку, статі, наявності інвалідності та майнового стану.

Утім, безумовно переважають вікові чинники. Майже чверть працюючих (22%) потрапляли в ситуації дискримінації на підставі віку. Складна соціально-економічна ситуація в країні загалом і в регіоні створює підвищені ризики поширення стереотипів «ейджизму» та вікової дискримінації. Однак не можна стверджувати, що така дискримінація була на підставі віку респондентів і, основне, що це була саме дискримінація, а не щось інше (звичайні трудові конфлікти тощо).

КОМЕНТАР ПРОБЛЕМИ (наведено як приклад інтеграції різних методів отримання та аналізу даних).

В українському суспільстві протидія дискримінації за віком у сфері трудових відносин не є принципово новою проблемою, оскільки ще в умовах СРСР соціальна політика передбачала досить суттєві гаран-

тії для молоді та людей літнього віку, хоча антидискримінаційну риторичку майже не використовували. Відповідно поява в законодавстві незалежної України аналогічних за змістом антидискримінаційних положень органічно випливала з патерналістських постсоціалістичних ідей, які надихали законодавців на початку 90-х років. Окрім загальних положень Конституції 1996 року щодо заборони дискримінації, варто вказати на збереження норм Кодексу законів про працю України, де в статтях 21 і 22 гарантується рівність трудових прав усіх громадян і окремо зазначається, що вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися виключно законодавством України.

Суттєвим стало створення спеціального законодавства стосовно молоді та осіб літнього віку, що за своїм призначенням мало гарантувати захист від дискримінації на основі інструментів соціальної політики. (1) Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» (від 16.12.1993) розглядався як ключовий компонент соціальної політики, однак мав декларативний характер, оскільки більшість його положень не були підкріплені реальними механізмами та ресурсами. Очевидно, єдиною реальною антидискримінаційною нормою є передбачена ст. 11 цього Закону заборона дискримінації осіб, які належать до «працівників передпенсійного віку» (хоча цю категорію тлумачили надто звужено (охоплюючи лише півтора роки до виходу особи на пенсію), на відміну від більш широкого тлумачення європейських інституцій). Вже з середини 90-х років було здійснено неодноразові спроби його модернізації та узгодження з міжнародними антидискримінаційними стандартами. Однак Верховна Рада такий підхід досить довго не сприймала. (2) Аналогічним за своїм змістом є і Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» (від 05.02.1993), де поряд із загальними положеннями про «гарантії та права молоді» було запропоновано досить конкретні інструменти, які за задумом мали сприяти вирішенню проблем молоді у сфері зайнятості. Передусім ідеться про «гарантію першого робочого місця для випускників навчальних закладів» (ст. 7), що мало стимулювати роботодавців залучати молодих працівників. Однак фактично ця норма також не справила суттєвого впливу на зменшення безробіття молоді через обмеженість її ресурсного забезпечення.

За останні роки формується принципово новий підхід, де проблеми вікових груп вже розглядають у площині антидискримінаційних стандартів, а не лише як проблеми соціальної політики. Базовий антидискримінаційний Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012) вперше чітко відносить вік до базових дискримінаційних ознак. Проте він не встановлює стандарти та критерії доведення наявності дискримінації і лише у загальному вигляді визначає відповідальність за дискримінаційні дії. Відповідно цей Закон не став реальним інструментом протидії віковій дискримінації. Водночас у спеціальному законодавстві поступово затверджуються нові підходи, що базуються на сприйнятті базових антидискримінаційних стандартів сучасної демократії. Серед них варто звернути на таке:

Від 1 січня 2013 року набув чинності Закон України «Про зайнятість населення», окремі положення якого є новими для українського контексту та потенційно здатні вплинути на запобігання дискримінаційним практикам. а) Для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці передбачається запровадження додаткових гарантій для категорій працівників, яких раніше в Україні (наприклад, на відміну від держав ЄС) окремо не виділяли: працівників старше 45 років (у частині гарантій професійної мобільності, підвищення кваліфікації тощо); працівників, яким до виходу на пенсію залишилося 10 і менше років (у цьому випадку – гармонізоване із сучасними європейськими стандартами уточнення категорії «працівники передпенсійного віку», або «літні працівники»). б) До категорії «безробітний» включено осіб віком до 70 років, що великою мірою відповідає сучасним уявленням про необхідність створення умов для залучення до праці осіб пенсійного віку, які мають можливість і бажання працювати. в) Вперше встановлено чітку заборону роботодавцям (чи кадровим агентствам) застосовувати дискримінаційні вікові обмеження під час набору працівників (наприклад, у розміщенні оголошень щодо вакансій для працівників). На сьогодні відсутні дані, що дали б змогу визначити ефективність антидискримінаційних норм нового законодавства про зайнятість, хоча позитивним було вже само собою запровадження їх.

Активізувалися спроби увідповіднити законодавство 90-х років до антидискримінаційних стандартів і підходів рамкового антидискримінаційного закону. Наприклад, традиційну патерналістську концепцію законодавства про соціальний захист осіб літнього віку (наприклад, Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16.12.1993) замінюють на підхід, де домінують антидискримінаційні права. Аналогічне спостерігаємо і щодо проблем молоді.

Не варто переоцінювати значення вказаних процесів поступового оновлення законодавства. Воно залишається неузгодженим і навіть суперечливим, несистемним, не підкріпленим належними процедурами. Хоча й не варто однозначно пов'язувати переважання молоді та осіб літнього віку серед безробітних чи інших соціально незахищених категорій з існуванням дискримінації щодо них у прямих чи непрямих формах. Проблема в іншому – в кризових соціально-економічних процесах, які не вирішували роками. А за таких умов відсутність реальних механізмів запобігання віковій дискримінації на тлі бездіяльності державних органів і правової необізнаності населення лише загострює проблеми.

Дискримінаційні практики у сфері праці. Масштаб дискримінації у сфері праці прихований через поширеність неформальної зайнятості (працевлаштування без оформлення трудових відносин) чи тіньові форми трудових відносин (виплата зарплати в «конвертах» тощо). Працівники змушені погоджуватися на такі умови, навіть не зважаючи на те, що цим вони свідомо обмежують свої можливості щодо захисту прав. У недержавному секторі в такому становищі перебуває не менше половини працівників. За таких умов вікова дискримінація не може бути юридичним фактом (тобто може бути доведена як підстава для захисту порушених прав), а залишається лише глибокою емоційною травмою.

Приклад (отримано під час інтерв'ю Ірини С.; працювала за наймом у фізичної особи репетитором з англійської мови): *«Когда меня уволили и сказали, что в твоём возрасте уже поздно делать что-то серьёзное и нужно на манную кашку переходить, я несколько дней не могла выплакаться от обиды, несправедливости и бессилия».*

Вікову дискримінацію традиційно розглядають стосовно найбільш імовірних груп ризику: молоді та осіб літнього віку. Однак огляд дискримінаційних практик варто почати з того, що сам собою критерій віку під час працевлаштування (безвідносно до «крайніх» вікових груп – молоді та осіб літнього віку) можна застосувати лише у випадках, прямо передбачених законом.

Проблема дискримінації працівників за віком тісно пов'язана з диференціацією правового регулювання трудових відносин, яка є важливим інструментом створення сприятливих умов праці для вразливих категорій працівників. Варто зазначити, що диференціація і дискримінація у правовому регулюванні подібні за формою, але різні за змістом. Ці відмінності не завжди чітко уявляють не лише звичайні люди, а й працівники державних органів, часто навіть судді.

Так, подібність за формою полягає в тому, що: а) диференціація і дискримінація – це спеціальні норми, які встановлюють відмінності у правовому регулюванні трудових відносин; б) деякі підстави дискримінації і диференціації за зовнішньою формою також подібні. Відмінність полягає в тому, що диференціація спрямована на врахування особливостей умов праці та особи працівника для досягнення рівності можливостей, а дискримінація ущемлює права працівників, призводить до порушення рівності можливостей. Порушення меж диференціації (або встановлення необґрунтованих відмінностей) призводить до трансформації диференціації у дискримінацію, оскільки втрачається сутність самої диференціації.

Диференціація, таким чином, потребує встановлення необхідних меж, які мають бути чіткими, справедливими, зрозумілими та законними (тобто виключно на основі закону). Відсутність таких чітких положень

у КЗпП України відображається на всьому трудовому законодавстві, що унеможливує забезпечення виконання принципу заборони дискримінації.

Об'єктивно в Україні спостерігається систематичне порушення роботодавцями конституційного права на працю через безпідставне встановлення ними вікових обмежень під час прийому на роботу. Зазвичай роботодавець ніколи не вказує, що відмова прийняти на роботу пов'язана з досягненням певного віку, а відтак такі спори досить рідкісні в судовій практиці, і мотиви дискримінації працівника за віком суди розглядають як другорядні, а часто взагалі ігнорують. Для ілюстрації варто розглянути кілька досить типових для України ситуацій.

Від 1 січня 2013 року діє пряма (тобто така, що формулюється конкретно і не потребує тлумачень) заборона використання під час розміщення оголошень про найм працівників будь-яких непередбачених законом вікових обмежень. Проведений моніторинг двох масових друкованих рекламних видань («Прем'єр», «Харківський кур'єр») за період з 1 квітня до 15 травня 2016 року показав, що рекламні оголошення у розділі «Працевлаштування» не містять прямих вікових обмежень. Однак практично все виглядає трохи інакше; пряму дискримінацію замінюють непрямою.

Приклад (отримано під час інтерв'ю Марини Р.; 35 років, Харків) Жінка спробувала влаштуватися на роботу на основі інформації з оголошення у газеті «Прем'єр» про набір продавців-консультантів відділу побутової техніки. Про наслідки розповіла: «По результатам собеседования не было никаких несоответствий заявленных мною данных в резюме и требуемый работодателя. После собеседования мне сказали: «Ждите звонка». Я не выдержала и пришла к ним сама. Они сказали: «Вы нам не подходите». Я просила объяснить. Ответили примерно следующее: «Вы потеряли квалификацию, так как 5 лет ваша работа не была связана с радиотехникой и вы уже не сможете работать с покупателями радиотехники». Я была обижена таким заявлением, так как была уверена, что таких проблем быть не может и моя квалификация более чем достаточна. Решила проверить, кто сейчас работает в отделе, куда я пыталась попасть. Была очень удивлена увиденным и услышанным. Там работали исключительно молодые люди, не старше 25 лет. Двое из них, с которыми мне удалось поговорить, даже не имели никакого технического образования. Что-то вроде кулинарного техникума». Такі випадки масові. Доведення існування дискримінаційного підходу в таких ситуаціях неможливе або ж надзвичайно сумнівне. Тому жоден з працівників, які потрапляли в такі ситуації, ніколи не робив будь-яких спроб захисту своїх прав.

Особливої гостроти дискримінація набуває щодо сфери неформальної зайнятості.

Приклад (отримано під час інтерв'ю Олександра Б.; 45 років, Харків). Наприкінці серпня 2015 року чоловік на одній із дощок оголошень побачив рекламний плакат, де серед інших і було оголошення про вакансію працівника автомийки, розташованої неподалік. Він завітав туди, щоб дізнатися про умови праці та можливість працевлаштування. Особа, яка представилась як директор (Дмитро), повідомила, що їх цікавлять працівники віком виключно до 25 років, пояснивши це важкими умовами праці. Олександр Б. виявив бажання спробувати попрацювати (у формі стажування), але отримав відмову. Директор сказав потерпілому, що на цей момент вакансії відсутні, а оголошення просто забули зняти. Олександр вважає, що причиною відмови став виключно його вік. Крім того, він звернув увагу на те, що про офіційне працевлаштування взагалі не йшлося, оскільки директор несподівано згадав, що «мы платим деньги по факту; отработал и получаешь сразу; и мы не можем вам ничего обещать постоянного». За таких умов можливості використання засобів захисту від дискримінації надзвичайно обмежені.

Працюючі пенсіонери. Згідно зі статистичними даними останніх років кожен шостий працівник в Україні – це працюючий пенсіонер, а в окремих галузях їхня питома вага становить від чверті до третини (наприклад, у сфері «досліджень і розробок» – 31,8 відсотка)². Судова практика показує масовий характер дискримінаційного ставлення до цих працівників. Особливо це проявляється у випадках прийняття рішень щодо звільнення працівників, які потрапляють у ситуації прямої чи опосередкованої дискримінації, оскільки за наявності потреби оптимізації чи скорочення персоналу найчастіше роботодавці намагаються позбавлятися від працюючих пенсіонерів.

Масова свідомість реагує на таку ситуацію суперечливо. Переважає підхід, згідно з яким таких працівників розглядають як «баласт», що гальмує оновлення клімату трудового колективу, посилює консерватизм. Під час інтерв'ю з молодим працівником Володимиром С., який не отримав роботи за фахом у державній установі, він пояснював це тим, що «руководство фірми – старі кадры, которые держатся за свои кресла и подбирают себе подобных в надежде, что те из благодарности будут смотреть им в рот и не замечать того, как наживаются руководители; такая круговая порука стариков». Це є свідченням того, що в Україні буде досить складно втілити європейський підхід до працюючих пенсіонерів, для яких створюють додаткові гарантії на ринку праці. Кризовий період, в який входить Україна, такі настрої посилюватиме.

Працівники передпенсійного віку. В Україні існує неоднозначне тлумачення цієї вікової групи. Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» (від 16.12.1993) до цієї категорії відносить тих, кому до виходу на пенсію залишилося півтора року. Водночас більш сучасний Закон «Про зайнятість населення» вказує на потребу особливого захисту трудових прав працівників, яким до виходу на пенсію залишилося 10 і менше років. Останній підхід реалістичніший, оскільки в умовах України саме ця вікова група є найбільш вразливою щодо скорочень, звільнень, переміщень, що базуються виключно на дискримінаційних вікових критеріях і презумпції «меншої ефективності працівників похилого віку».

Існує судова практика щодо захисту прав цієї категорії. Вона базується суто на посиланнях на ст. 11 згаданого Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні», де міститься пряма заборона звільнення працівників за півтора роки до виходу на пенсію. Показові такі ситуації:

У рішенні Кіровського районного суду Кіровограда від 13 серпня 2011 року було визнано незаконним звільнення працівника Н., який на той момент належав до категорії працівників передпенсійного віку³. Однак надзвичайно важливим і показовим щодо української ситуації є те, що дискримінаційний аспект ситуації (на який звертав увагу позивач) суд взагалі не прийняв до уваги, обґрунтовуючи свою позицію більш «зручними» для тлумачення порушеннями процедури звільнення працівника (неповідомлення профспілкового органу та відсутність економічного обґрунтування скорочення персоналу).

Для працівників передпенсійного віку поширена практика дискримінації – обмеження можливостей адаптуватися до зміни вимог щодо професійної підготовки та кваліфікації.

² Кількість працівників, їхній якісний склад та оплата праці за 2012 рік. Статистичний збірник Держкомстату України. – Київ, 2013. – С. 66.

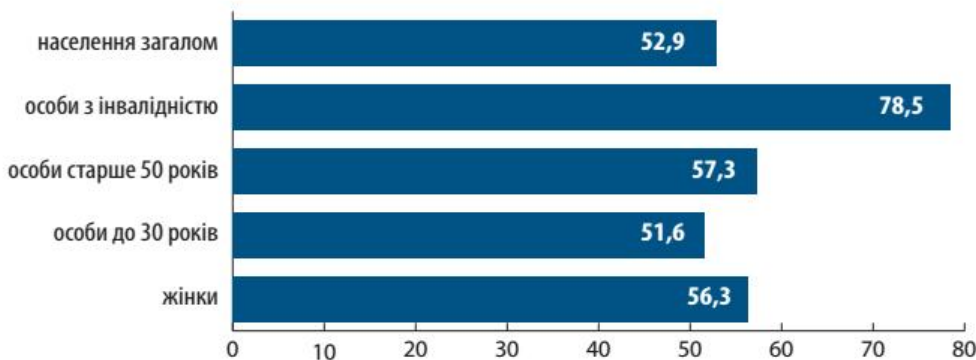
³ Рішення у справі № 2-2874/11 від 13 травня 2011р., № 15464752 в Єдиному державному судовому реєстрі, <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/15464752>.

Приклад (отримано під час інтерв'ю Миколи О.; 59 років, Харків). «Випадково дізнався від колег, що декого з них запросили на курси підвищення кваліфікації. Коли я звернувся до керівника лабораторії з проханням включити мене до списку осіб, що пройдуть підвищення кваліфікації, він порадив звернутися до керівника відділу. Наступного дня звернувся до керівника відділу, але у відповідь почув, що списки вже сформовано і вільних місць на курсах вже немає. Згодом мені стало зрозумілим, що ніяких списків на момент розмови не було, і мене просто не хочуть направляти на курси з незрозумілих мені причин. Через три місяці у неформальній розмові з керівником лабораторії запитав його про причини відмови. Керівник пояснив це тим, що так вирішило керівництво інституту, і прокоментував це наступним чином: «тобі все одно на пенсію скоро, а молоді ще тут працювати, їм це потрібніше» і порадив «не псувати відносини з керівництвом через дрібниці».

Ця розповідь виглядає досить переконливим доказом того, що в українських умовах практично неможливо уявити, як може бути реалізовано положення міжнародних документів про сприяння працівникам літнього віку у перепідготовці та підвищенні кваліфікації, що можуть забезпечити їхню можливість реалізувати свій трудовий потенціал і бажання працювати і після виходу на пенсію.

Працівники з інвалідністю. Інформацію щодо результатів дослідження в ситуаціях працевлаштування стосовно однієї із вразливих груп населення – осіб з інвалідністю наведено на Діаграмі 9.

Діаграма 9. «Група ризику»: особи з інвалідністю, фізичними вадами. Оцінка наявності дискримінаційних проявів у ситуаціях працевлаштування, %



Отримані дані свідчать про різницю у ставленні до проявів дискримінації на основі інвалідності у ситуаціях працевлаштування основних «груп ризику» населення:

- Серед вразливих груп у ситуаціях працевлаштування (контакти з потенційним роботодавцем, прийом на роботу, випробування і стажування, встановлення рівня зарплати на умовах, що не є дискримінаційними, аналогічно оплаті праці інших працівників з таким же рівнем кваліфікації, досвіду роботи тощо) ставлення до інвалідності та фізичних вад як ознаки дискримінаційних практик характеризується практично однаковим рівнем оцінок – половина опитаних (від 51,6% серед осіб до 30 років до 56,3% у жінок) вважають, що особи з інвалідністю можуть стикатися або стикаються з проявами дискримінаційних практик у сфері працевлаштування.
- Показові результати опитування самих осіб з інвалідністю, 78,5% яких висловилися за існування дискримінаційних проявів під час працевлаштування на підставі ознаки інвалідності. Це пояснюється, зокрема, важливістю сфери працевлаштування для будь-якої людини, тим більше для осіб з інвалідністю, що сприяє інтеграції їх у суспільство, та складністю знайти відповідне місце роботи внаслідок стереотипів суспільства щодо людей з інвалідністю.

Під час проведеного опитування отримано результати щодо оцінки різними групами населення наявності дискримінаційних проявів на підставі ознак дискримінації в ситуаціях працевлаштування. Результати наведено на Діаграмі 10.

Діаграма 10. Оцінка наявності дискримінаційних проявів у ситуаціях працевлаштування, % респондентів



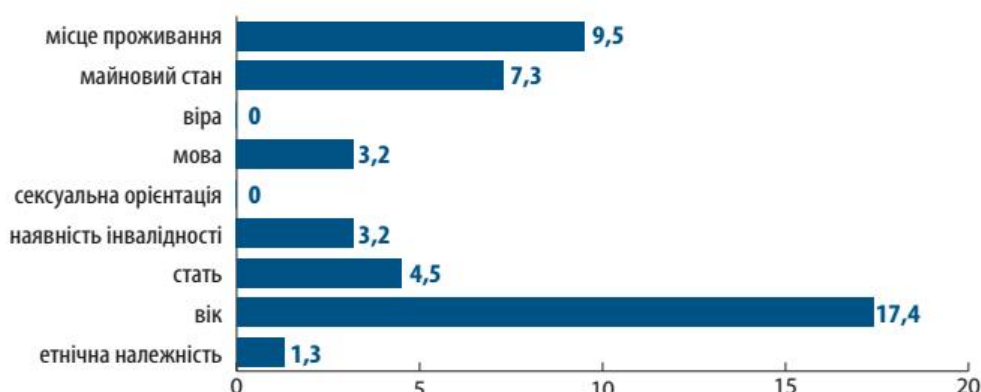
Наведені дані показують, що в ситуаціях працевлаштування, на думку респондентів, переважають прояви антидискримінаційних практик на підставі сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності (59,9%), інвалідності (52,9) та віку старше 50 років (51,7%).

Окрім цих чинників, 38,8% опитаних зазначили антидискримінаційні прояви на підставі кольору шкіри; чверть (24,7%) респондентів – на підставі мови, якою особа переважно користується, 20% – на основі статі.

Отримані результати свідчать про уявлення опитаних щодо множинності підстав антидискримінаційних проявів, з якими особа найчастіше може зіткнутися під час працевлаштування (контактів з потенційними роботодавцями, проходження стажування і випробування, укладення трудового договору).

Контакти з органами публічної влади. Дискримінаційні практики у відносинах з державними органами та іншими публічними владними органами залишаються актуальними навіть з урахуванням зусиль останніх років щодо усунення ризиків дискримінації. Загальне уявлення про поширеність реальних дискримінаційних практик дає Діаграма 11. Обмеження вибірки пілотного дослідження не дає змоги надати характеристику проблеми «за відомствами». Крім того, варто врахувати, що розрахунок проведено стосовно осіб, які мали відповідні контакти.

Діаграма 11. Контакти з державними органами: особистий досвід дискримінації, % респондентів, які зазнали дискримінації



Результати опитування показують існування кількох проблем:

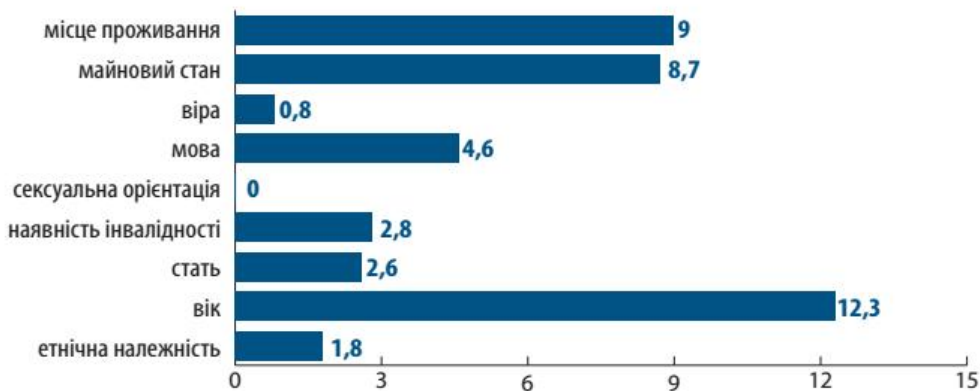
- Загалом дискримінації в цій сфері (за різними ознаками, включаючи і випадки множинної дискримінації) зазнали не більше 17,4% опитаних.
- Найчастіше дискримінаційні практики фіксуються за віковою ознакою: у віковій групі «до 30 років» дискримінацію відчули 32%; а у групі «старше 50 років» – 41%.
- Суттєве значення має наявність ситуацій, де респонденти вбачають порушення їхніх прав через майновий стан («належність до бідних»); загалом на це вказують 32% тих, хто мав контакти з органами влади.
- Певна частина ситуацій пов'язана з регіональними особливостями і політичним контекстом життя суспільства останніх років: за ознаками місця проживання (регіону) та мовної дискримінації; однак у цих випадках, очевидно, є підстави для критичного сприйняття таких самооцінок.
- Особливості має особистий досвід осіб з інвалідністю: дискримінація за цією ознакою була присутня в особистому досвіді 3,2% опитаних (із вибірки населення, тобто населення загалом); але водночас варто враховувати, що такі оцінки досить часто дають респонденти, які були представниками осіб з інвалідністю (родичі чи близькі особи); за останні три роки певна частина інвалідів взагалі не мала таких контактів; однак, навіть за таких обставин, 87,9% осіб з інвалідністю (з тих, хто мав контакти з публічними органами) визнали наявність дискримінації щодо себе особисто. Дослідження дало змогу ідентифікувати певні типові дискримінаційні практики: а) обмеження фізичної доступності (показовий і нетривіальний приклад невжиття «заходів розумного пристосування» наведено в інтерв'ю Петра Б., Харків): «судове приміщення має пандус при вході в будинок (суд формально виконав вимоги); однак сам суд розміщується на другому поверсі будинку, що не має ліфта, а сходи вузькі!»; б) прояви надмірного формалізму (вимоги додаткових документів, отримання яких покладає на осіб з інвалідністю надмірний тягар); в) відсутність спеціальних рекомендацій і режимів роботи, пристосованих до потреб осіб з інвалідністю; г) створення (свідоме чи через формальне ставлення) перешкод для представників осіб з інвалідністю (вимоги нотаріального посвідчення довіреностей у «простих життєвих ситуаціях» (зі слів опитаної особи з інвалідністю)). Повномасштабне дослідження дасть змогу ідентифікувати більшу кількість таких практик.
- Майже третина (32,1%) опитаних жінок на основі особистого досвіду визнають наявність дискримінаційних ситуацій (за ознакою статі) у ситуаціях контакту з органами влади.

Торгівля, побут, отримання соціальних послуг. Дискримінаційні практики у сфері споживання та задоволення повсякденних потреб стосуються переважно приватної сфери й обумовлюються соціокультурними чинниками (стереотипи, традиції, соціальні установки тощо). Наявність їх і поширеність – показник

«антидискримінаційної культури». Досить складно ідентифікувати такі практики, наприклад, відокремити звичайне «порушення прав споживача» від дискримінації. Тому результати опитування мають коригуватись іншими даними (наприклад, матеріалами глибинних інтерв'ю, де з'ясовуються деталі тих практик, які респондент вважає дискримінацією.

Загальне уявлення про поширеність реальних дискримінаційних практик дає Діаграма 12. Варто врахувати, що розрахунок здійснено щодо всієї вибірки дослідження.

Діаграма 12. Торгівля, побут, отримання соціальних послуг: особистий досвід дискримінації, % респондентів, які зазнали дискримінації



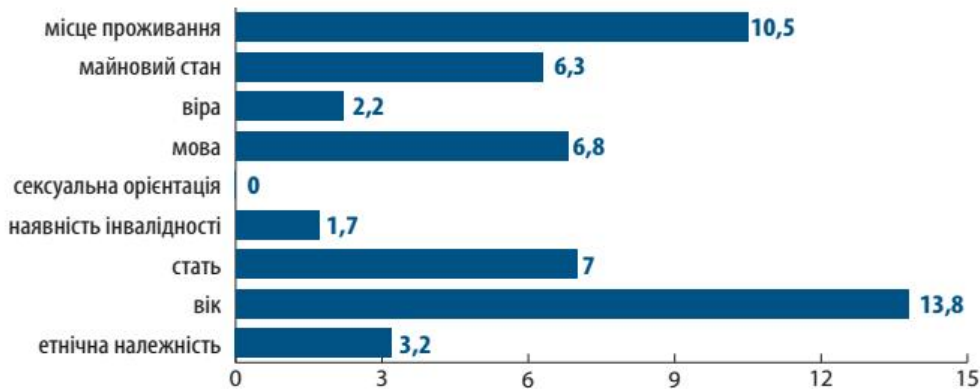
Результати опитування дають підстави зробити такі висновки та узагальнення:

- Загалом дискримінації в цій сфері (за різними ознаками, включаючи і випадки множинної дискримінації) зазнали не більше 12,3% опитаних.
- Найбільш часто дискримінаційні практики соціально обумовлені: в основі їх – соціальна диференціація суспільства та її специфічні проєкції на сферу споживання (акцентуалізація зовнішніх статусних ознак; «демонстративне споживання»; різні моделі поведінки стосовно споживачів (покупців) з різним майновим статусом тощо). Як наслідок, майже половина опитаних (47,8%) визнають наявність ознак дискримінації на основі їхнього віку (найчастіше у поєднанні з майновим статусом).
- Особливості має особистий досвід інвалідів: дискримінація за ознакою інвалідності була присутня в особистому досвіді 3,2% опитаних; водночас 82,0% інвалідів визнали наявність дискримінації до себе особисто (часто це дискримінація множинного типу – додатковою ознакою є майновий статус).

Міжособові відносини. Дискримінаційні практики у сфері приватного життя – соціальний феномен і за своїми проявами, і за обумовленістю. Інтерв'ювання (як додатковий метод щодо базового опитування) свідчить: переважна більшість тих, хто вбачає ознаки дискримінаційного ставлення до себе в міжособових відносинах, не розуміє можливих правових наслідків таких ситуацій або ж керується помилковими уявленнями.

Загальне уявлення про поширеність реальних дискримінаційних практик дає Діаграма 13. Варто врахувати, що розрахунок здійснено щодо всієї вибірки дослідження.

Діаграма 13. Поширеність дискримінаційних практик у міжособових відносинах, % респондентів, які зазнали дискримінації



Результати опитування дають підстави зробити такі висновки та узагальнення:

- Дискримінації в цій сфері (за різними ознаками, включаючи і випадки множинної дискримінації) зазнали не більше 13,8% опитаних.
- Майже 70% осіб, які не належать до двох основних етнічних груп (українці та росіяни), зазнавали дискримінаційних утисків за ознакою «етнічна належність»; про це зазначили також 22% українців і 24% росіян (найчастіше у поєднанні з ознакою «мова»).
- Найчастіше дискримінаційні практики стосуються вікових груп з майже однаковим представництвом двох «груп ризику»: особи до 30 років та особи старше 50 років.
- Особистий досвід осіб з інвалідністю в цій сфері також позначився особливістю: дискримінація за ознакою інвалідності у міжособових відносинах найнижча порівняно з іншими сферами: лише 24% осіб з інвалідністю визнали наявність дискримінації щодо себе особисто.
- Водночас специфіку має і гендерна дискримінація: її існування у міжособових відносинах визнають 27% жінок (що суттєво вище за інші сфери). Глибинні інтерв'ю дають змогу ідентифікувати деякі найбільш типові практики, що стосуються «агресивного сексизму», образ та утисків на підставі гендерної належності.

4. ЕФЕКТИВНІСТЬ І ДОСТУПНІСТЬ МЕХАНІЗМІВ ЗАХИСТУ ВІД ДИСКРИМІНАЦІЇ

МЕТОДИЧНИЙ КОМЕНТАР

У цьому розділі йдеться про моделі поведінки населення у ситуаціях дискримінації та ефективність використання різних засобів правового захисту від дискримінації. Загальна логіка аналізу визначається пошуком відповіді на просте питання: які інструменти захисту доступні та ефективні. Отримання таких даних передбачає поєднання двох джерел: а) результати опитувань щодо поведінки у ситуаціях дискримінації; б) матеріали органів, до яких респонденти зверталися за захистом своїх прав.

Для потреб аналізу ключовими є такі показники чи виміри:

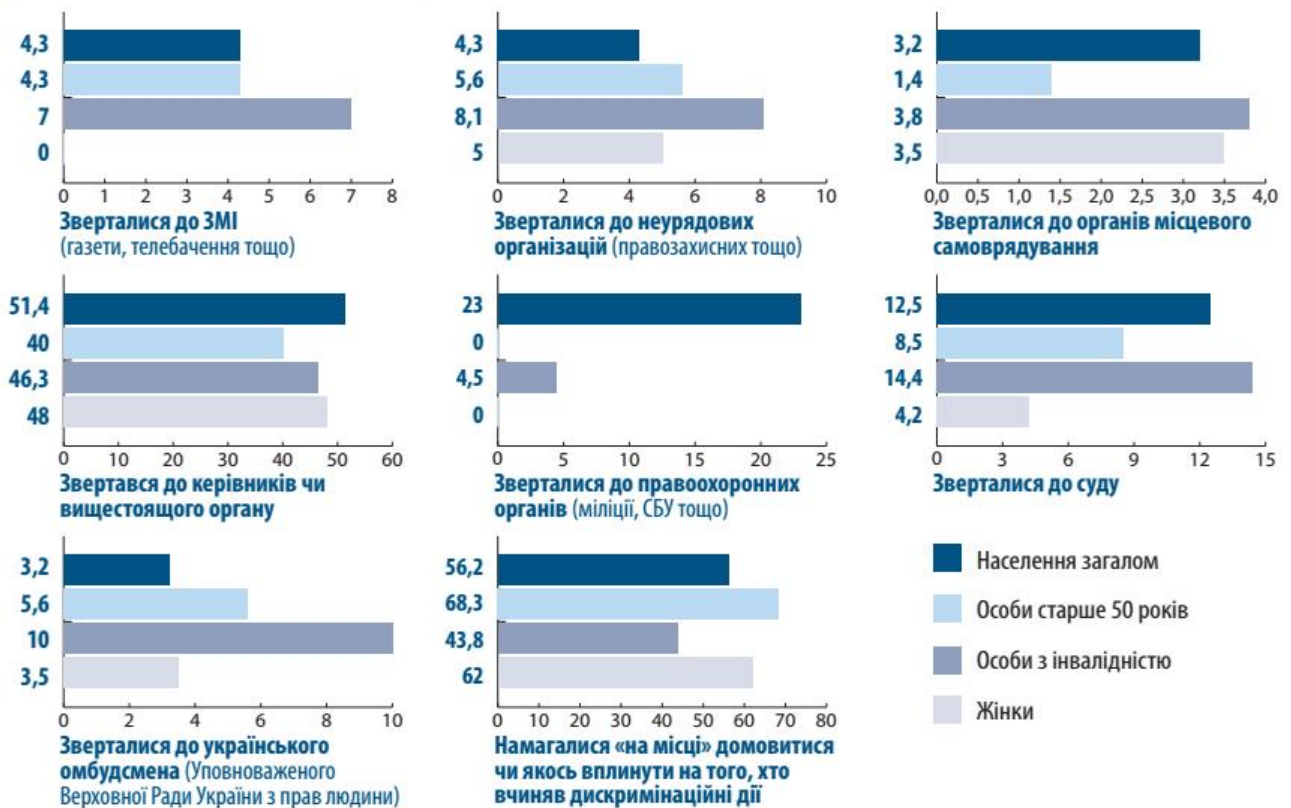
- вибір респондентами способів правового (чи соціально-правового) захисту;
- своєчасність, якість та ефективність реагування відповідних інститутів на ситуації дискримінації (за зверненнями населення). У пілотному дослідженні (зважаючи на його обмеженість за вибіркою та предметом) розглядається ефективність судового захисту від дискримінації.

РЕЗУЛЬТАТИ ТА АНАЛІЗ

Для українського суспільства ситуації дискримінації є новою реальністю, розуміння сутності та проявів якої лише формується в масовій свідомості. Пересічний громадянин у ситуації «несправедливості» дедалі частіше намагається оцінювати її за критеріями дискримінаційних стандартів, хоча знання відповідних критеріїв залишається досить нечітким і розмитим. Професійні юристи також не завжди можуть методично коректно ідентифікувати ситуацію порушення заборони дискримінації та обрати належний спосіб правового захисту. На жаль, це характерно також і для суддів, і для працівників прокуратури.

Наведена нижче Діаграма 14 показує вибір населенням (та основними групами ризику) моделей захисту своїх прав у ситуаціях, які визнано дискримінаційними.

Діаграма 14. Моделі поведінки у ситуації з ознаками дискримінації



Результати дослідження дають підстави для таких висновків та узагальнень:

- Існування численних можливих варіантів звернення саме собою не є ознакою ефективності національної системи захисту, оскільки ефективність більшості з них сумнівна. Опитування свідчить, що більшість з тих, хто намагається захищати свої права, звертаються одночасно до кількох інструментів (механізмів) захисту.
- Більшість потерпілих від дискримінації орієнтуються на неправові засоби захисту (56%) або ж на «переговорні» механізми вирішення проблем (51%); проведені глибинні інтерв'ю засвідчили, що в основі такої орієнтації кілька причин: а) недостатня обізнаність із правовими аспектами проблеми; незнання можливостей, наприклад, відповідної судової процедури або ж небажання нести додаткові витрати (опитані чітко вказують, що збільшення розміру судового збору підриває мотивацію судового захисту); б) недовіра до судових механізмів і взагалі правових інструментів захисту.

- Відповідно до практики держав ЄС основний інструмент захисту – звернення до поліції (правоохоронних органів), такий шлях обирають 34% респондентів (опитування 2012 року); на перший погляд, в Україні ситуація схожа – до правоохоронних органів зверталися 23% (найчастіше – до прокуратури); однак реальність та ефективність такого звернення в Україні сумнівна; аналіз даних Єдиного звіту про кримінальні провадження за 2015 рік показує, що лише незначна частина (орієнтовно не більше 15%) звернень за підставами, що передбачають кримінальну відповідальність за дискримінаційні дії та деякі суміжні склади (наприклад, насильство в сім'ї; насильство стосовно іноземних громадян; насильство стосовно інвалідів) має перспективу (вручення повідомлення про підозру; передача провадження до суду).
- Звернення до органів влади (центральні органи виконавчої влади; державні адміністрації; місцеві ради; голови міст тощо) використовують орієнтовно 3–5% опитаних; результативність таких звернень оцінювати складно через обмеженість даних.

Судовий захист має особливе значення в умовах неефективності багатьох інших інструментів; за даними опитування його використовували 12,5% тих, хто потрапляв у ситуацію з ознаками дискримінації (для порівняння аналогічні показники характерні для держав ЄС – за даними дослідження 2012 року, до суду зверталися 10% потерпілих від дискримінації). Хоча, як засвідчують результати інтерв'ю, не в усіх випадках предмет звернення мав безпосередній зв'язок з антидискримінаційним законодавством. Наприклад, велика частина судових проваджень була обмежена традиційними вимогами щодо порушення трудових прав, розірвання шлюбу, встановлення порядку спілкування з дітьми, порушення прав на отримання соціальної допомоги тощо.

Складність формулювання предмета судового захисту права на недискримінацію за віком показує такий випадок. У червні 2013 року Святошинський районний суд міста Києва розглядав справу, де позивач (чоловік середнього віку) за направленням центру зайнятості звернувся до відповідача (державне підприємство) для працевлаштування на вакантну посаду оператора комп'ютерного набору, однак начальник відділу кадрів відмовив йому у прийнятті на роботу з посиланням на те, що позивач не відповідає потрібним вимогам для кандидата, оскільки відповідачу на зазначену посаду необхідна жінка віком від 30 до 45 років. Важливим є не сам факт відмови у задоволенні позову (формально були певні процесуальні порушення), а оцінки, дані судом вимогам до претендентів на посаду – вік 30–45 років і жіноча стать. Суд проігнорував загальне положення, що такі обмеження можуть встановлюватися виключно законами, і визнав вимоги роботодавця такими, що не містять дискримінації⁴.

Ще один аспект ситуації дискримінації стосовно працюючих пенсіонерів можна проілюструвати на прикладі ситуації, зафіксованої Рішенням Енергодарського міського суду Запорізької області від 22 лютого 2012 року. Позивач (жінка пенсійного віку) просила визнати своє звільнення незаконним, оскільки вона вважає, що повністю відповідає кваліфікаційним вимогам (стаж більше 30 років, належна освіта, численні професійні відзнаки тощо) та має переважне право на залишення на роботі як працівник з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. Факт звільнення вона розглядає як її дискримінацію на підставі віку та громадянської позиції у стосунках з керівництвом. Суд задовольнив позов жінки, однак вимоги щодо дискримінації (обставини справи дають всі підстави для висновку про наявність непрямої дискримінації) взагалі не стали предметом судового розгляду⁵. Складається враження, що суддя обмежився посиланнями на формальні порушення, щоб уникнути розгляду складнішої для себе проблеми дискримінації.

⁴ Рішення у справі № 759/7119/13-ц від 05.06.2013 р.

⁵ Рішення у справі № 2-1012/11 від 22 лютого 2012 р., № 22437683 в Єдиному державному судовому реєстрі, <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/22437683>.

Зважаючи на особливе значення судового захисту в українських умовах, його ефективність потребує самостійного аналізу. Основою для такого аналізу є методологія оцінки якості судових рішень (докладніше див. Методику) на основі вибірки судових рішень з Єдиного державного реєстру судових рішень.

2015 року в 565 рішеннях українських судів розглядали ситуації з ознаками дискримінації (під час аналізу було виключено рішення, де використання термінології не мало змістовного навантаження, тобто не відповідало предмету судового розгляду). Однак лише 315 рішень мали всі предметні ознаки рішення щодо дискримінації.

Для проведення ґрунтовного дослідження було створено вибірку судових рішень, які стосуються груп ризику, виокремлених у нашому дослідженні на підставі двох ознак дискримінації: наявності інвалідності та вік.

Результати експертного оцінювання якості судових рішень наведено на Діаграмі 15.

Діаграма 15. Експертна оцінка якості судових рішень. Предмет розгляду (характеристики вимог заявника): вважають, що була дискримінація за ознакою:



Експертні оцінки засвідчують існування певних складнощів судового дослідження ситуацій дискримінації, що стає причиною недостатньої ефективності судового захисту від дискримінації. Розглянемо як приклад деякі проблемні аспекти реалізації права осіб з інвалідністю на судовий захист від дискримінації:

- **Вплив статусу позивача на характер «реагування суду» на випадки оскарження ситуацій дискримінації.**

Приклад. *Рішення Новоайдарського районного суду Луганської області від 25 червня 2015 року (справа № 419/774/15-а). Позов подав прокурор для захисту прав дитини з інвалідністю (візочника) та усунення перешкод у доступі до житлового приміщення (обладнання пандуса та спеціальних засобів). Суд задовольнив позов і визнав бездіяльність місцевої влади. У цьому випадку вирішення проблеми особи з інвалідністю було забезпечено за рахунок представництва його інтересів прокурором. В аналогічних ситуаціях (які досить часто трапляються в судовій практиці), де заявником була безпосередньо фізична особа, суди найчастіше відмовляли у задоволенні позову або формулювали резолютивну частину так, що ставило під сумнів можливість реального задоволення вимог. Текст судових рішень не дає повного уявлення про професійність формулювання позовних вимог, однак можна висловити припущення про нечіткість вимог заявника та вади правової аргументації. Опитані інваліди звернули увагу на те, що «прокуратура дуже вибірково підходить до задоволення вимог осіб з інвалідністю – мабуть, обирають ті звернення, де більш-менш просто досягти успіху, щоб потім можна було внести в свої звіти» (цитата з інтерв'ю з Володимиром П.).*

- **Нечіткість уявлень суддів про форми дискримінації, що стає перешкодою для ефективного судового захисту прав осіб з інвалідністю. Для суддів не створюють надмірних складнощів ситуації прямої дискримінації, особливо в стандартних ситуаціях у сфері трудових відносин, соціального забезпечення тощо. Набагато більше складнощів у випадках судових справ, де виникає проблема непрямої дискримінації за ознакою інвалідності. Показове у цьому сенсі наступне судове рішення апеляційного суду, де подано критичну оцінку позиції місцевого суду.**

Приклад. *Рішення Івано-Франківського апеляційного суду від 21 серпня 2015 року (справа № 0907/2-3248/11). Предметом судового розгляду був позов про встановлення порядку користування житловим приміщенням. Оскільки сторони не могли дійти згоди щодо користування квартирою, позивачка просила місцевий суд встановити порядок, який би забезпечив їй користування балконом, зважаючи на те, що вона є особою з інвалідністю і потребує спеціального пристосованого приміщення з можливістю доступу до свіжого повітря. Однак місцевий суд не врахував цієї обставини (тобто не врахував її статус як особи з інвалідністю, а виходив із принципу формальної рівності сторін у цивільній справі без посилання на їхні специфічні потреби та можливості).*

Висновок апеляційного суду (про скасування рішення місцевого суду) базується на положеннях національного законодавства про статус осіб з інвалідністю та ст. 20 Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, які встановлюють обов'язковість держави враховувати особливі потреби осіб з інвалідністю і неможливість застосовувати до них «на перший погляд, однаково нейтральні правила».

- **Завищені (необґрунтовані) очікування осіб з інвалідністю щодо можливостей судового захисту.**

Соціальна вразливість осіб з інвалідністю та особлива чутливість їх до проявів неоднакового ставлення до людей створює ситуації завищених вимог і необґрунтованих очікувань, оцінка яких судом потребує особливої ретельності для уникнення надмірного формалізму.

Приклад. Рішення Чернівецького окружного адміністративного суду від 6 липня 2015 року (справа № 824/991/15-а). Заявник звернувся до суду з позовом до МСЕК про визнання дій дискримінаційними, визнання нечинним і скасування рішення. Дискримінацією він вважав недотримання МСЕК правил процедури прийому, коли замість призначеного для нього часу він зміг потрапити на прийом лише через тривалий час і був свідком прийому осіб, які не були у списку призначених до огляду. Крім того, дискримінацією вважав недопуск довіреної особи до розгляду його справи, відмову прийняти до уваги додатково подані ним документи.

Суд не погодився з оцінками ситуації позивачем і зробив висновок про відсутність дискримінації, оскільки ці вимоги суперечать наявним у справі фактам.

- **Складнощі обґрунтування рішень на підставі національного закону та актів міжнародного права.**

Для потреб правового захисту осіб з інвалідністю від дискримінації передусім застосовують спеціальне законодавство про статус інвалідів (і національне, і міжнародні договори), яке містить більш деталізовані (порівняно з рамковим Законом про дискримінацію) норми.

Так, у національному законодавстві поняття «дискримінація за ознакою інвалідності» визначено як будь-яке розмежування, виключення чи обмеження на основі інвалідності, метою чи результатом якого є ослаблення чи заперечення визнання, реалізації чи здійснення на рівні з іншими прав людини та основоположних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській чи будь-якій іншій сфері (ст. 2 Конвенції про права інвалідів).

Конвенцією встановлено заборону дискримінації за ознакою інвалідності та покладено на Україну обов'язки щодо забезпечення й заохочення повної реалізації всіх прав людини й основоположних свобод всіма особами з інвалідністю без будь-якої дискримінації за ознакою інвалідності. Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», що має спеціальний характер щодо регулювання прав осіб з інвалідністю, передбачено заборону дискримінації за ознакою інвалідності і встановлену відповідальність осіб, винних у порушенні цього законодавчого припису. Додатково заборона будь-яких форм дискримінації, пов'язаних зі станом здоров'я, встановлена Законом України «Основи законодавства України про охорону здоров'я».

Наступний приклад ілюструє складнощі, що виникають під час застосування інструментів судового захисту від дискримінації на основі міжнародно-правових актів.

Приклад. Рішення Рівненського міського суду від 3 березня 2015 року (справа № 2-а-3411/10). Позивач (інвалід 2 групи; візочник; проживає на другому поверсі будинку, неадаптованого до потреб осіб з інвалідністю – візочників) оскаржує бездіяльність міського голови, який відмовив позивачеві у вирішенні проблеми забезпечення доступу до інтернету на пільгових умовах (за собівартістю відповідної послуги), в чому вбачає ознаки дискримінації за ознакою інвалідності і невжиття державою «позитивних заходів». Позовні вимоги обґрунтовуються посиланням на статтю 9 Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю.

Суд задовольнив вимоги позивача частково – визнав бездіяльність міського голови та зобов'язав виконавчий комітет вжити заходів щодо забезпечення доступу позивача до інтернету на пільгових умовах відповідно до ст. 9 Конвенції про права осіб з інвалідністю.

Позиція суду суперечлива.

З одного боку, позитивним є спроба прямого застосування положень міжнародного договору та його тлумачення у спосіб, що показує максимально можливу «прихильність до потреб осіб з інвалідністю».

З іншого боку, мотивація рішення слабка і базується на численних припущеннях, фактичних помилках і спірних аргументах. Варто зазначити: а) ст. 9 Конвенції про права інвалідів (стосується доступності) тлумачиться некоректно, оскільки певним перебільшенням є спроба виведення з її положень зобов'язання держави надавати пільговий доступ до інтернету особам з інвалідністю – візочникам (зокрема зважаючи на те, що відповідні послуги надають приватні провайдери); б) важко погодитись і з посиланням на принцип правової визначеності в розумінні заборони посилатися на відсутність нормативного акта, який визначає механізм реалізації прав і свобод (зокрема некоректні посилання на рішення міжнародних судів: Рішення ЄСПЛ у справі Кечко проти України (2005 року) питання «відсутності засобів» ставить в іншому контексті; а інше рішення (van Duyn v Home Office, Case 41/74), на яке посилається суд як рішення ЄСПЛ, насправді є рішенням Суду Європейського Союзу).

ВИСНОВКИ

Аналіз результатів пілотного дослідження потребує формулювання висновків, які стосуються і змісту отриманих даних, і особливостей використання методики.

ЗМІСТОВНІ ВИСНОВКИ

Зважаючи на пілотний характер дослідження, запропоновано виключно як зразок узагальнення результатів, які не можуть бути екстрапольовані на загальноукраїнську ситуацію і лише за окремими показниками дають уявлення про громадську думку населення Харківської області.

- Під час дослідження феномена толерантності в публічному житті позитивним варто визнати наявність ознак зниження рівня упередженості до жінок та осіб з інвалідністю. У масовій свідомості виділяють кілька соціальних груп (категорій населення), рівень «публічної толерантності» до яких критично низький (це «геї, лесбіянки, транссексуали»).
- Оцінки населенням поширеності дискримінації: основою формування уявлень про феномен дискримінації є соціальне спілкування (більше половини опитаних); чверть опитаних базує свої оцінки на даних ЗМІ (і електронних, і традиційних); особистий досвід дискримінації є основою для суджень про феномен дискримінації для 14,1% опитаних.
- На думку населення, найбільш імовірні підстави дискримінації: «вік старше 50 років», «сексуальна орієнтація»; «наявність інвалідності» та «етнічна належність».
- Загалом дискримінації (за різними ознаками, включаючи і випадки множинної дискримінації) зазнали не більше 14,1% опитаних; найбільш чітко дискримінаційні практики фіксуються за ознаками: віковою, статі, місця проживання (регіону) та мови.
- Дискримінація у сфері зайнятості найбільш визначена для України, де вирізняють дискримінацію за віковою ознакою, ознакою наявності інвалідності, а також за ознакою статі.
- Під час вибору засобів захисту більшість потерпілих орієнтуються на неправові засоби захисту (56%) або ж на «переговорні» механізми вирішення проблем (51%), що пояснюється: а) недостатньою обізнаністю з правовими аспектами проблеми та б) недовірою до судових механізмів і правових інструментів захисту загалом.
- Звернення до органів влади (центральні органи виконавчої влади; державні адміністрації; місцеві ради; міські голови тощо) використовують орієнтовно 3–5% опитаних.

- Судовий захист за даними опитування використовували 12,5% тих, хто потрапляв у ситуацію з ознаками дискримінації. Велика частина судових проваджень була обмежена традиційними вимогами щодо порушення трудових прав, розірвання шлюбу, встановлення порядку спілкування з дітьми, порушення прав на отримання соціальної допомоги тощо.
- Неефективність судового захисту прав осіб з інвалідністю у випадках дискримінаційних практик зумовлена низкою чинників: особливим статусом самих позивачів; завищеними (необґрунтованими) очікуваннями осіб з інвалідністю щодо можливостей судового захисту; нечіткістю уявлень суддів про форми дискримінації та складнощами обґрунтування рішень на підставі національного закону та актів міжнародного права.

МЕТОДИЧНІ ВИСНОВКИ

- Перелік «захищених ознак» доцільно розділити на дві групи (постійна, яка є незмінною і застосовується під час повторних досліджень; і ситуативна, яка формується залежно від особливостей суспільного контексту; прикладом може бути необхідність виділення такої категорії, як ВПО в умовах конфлікту на сході України).
- Кількість «груп ризику» (у межах завдання створення цільових вибірок вразливих категорій населення) має становити не менше 5, що дасть змогу охопити всі проблемні сфери українського суспільства. Результати пілотного дослідження показують, що загальноукраїнська вибірка дає змогу забезпечити репрезентативне представництво за такими ознаками: стать; особи з інвалідністю; належність до мовних/національних меншин (загалом); вікові групи; майновий стан.
- Кожна дискримінаційна практика (вид дискримінації) має ілюструватися результатами якісних досліджень – фокус-груп і глибинних досліджень.
- У запитальнику доцільно передбачити додаткові блоки для специфічних груп (наприклад, особи з інвалідністю), що потребує розробки відповідних змін до стандартного запитальника.
- Планування дослідження із застосуванням Методики має враховувати, що в структурі часових витрат найбільший термін потрібно передбачити для здійснення якісних досліджень (документування кейсів; проведення глибинних інтерв'ю; аналіз судової практики).
- Підготовка інтерв'юєрів (інструктаж і практичні навчання) має не лише включати теоретичне пояснення проблематики дискримінації (законодавство тощо), а й передбачити аналіз реальних ситуацій, що повинно забезпечити здатність таких учасників дослідження ідентифікувати дискримінаційні практики; в перспективі доцільно підготувати спеціальний посібник для учасників моніторингу дискримінації.
- Ефективним і змістовно продуктивним застосування Методики буде у разі проведення опитувань за методологією панельного опитування.
- Найбільш обґрунтована періодичність проведення дослідження – раз на рік (грудень-січень).
- Доцільно як додаток до окремих тематичних розділів Звіту готувати аналіз релевантних національних досліджень з аналізом можливості порівняння результатів.
- Першим кроком для запровадження Методики у процедури моніторингу ситуації в Україні має бути проведення пілотного дослідження на загальноукраїнській вибірці з подальшим широким обговоренням методичних і змістовних проблем.

ДОДАТОК 1

СЛОВНИК ТЕРМІНІВ

ПРАВОВІ ТЕРМІНИ

(використано визначення, наведені у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012)

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, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.
Пряма дискримінація	– ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.
Непряма дискримінація	– ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.
Утиск	– 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.
Захищена ознака	– характеристика особи/групи осіб, на підставі якої вона зазнає дискримінації (відповідно до українського законодавства перелік таких ознак не є вичерпним).

Підбурювання до дискримінації – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками.

Позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією та законами України.

ТЕРМІНИ, ЩО СТОСУЮТЬСЯ МЕТОДІВ ЗБОРУ ТА ОБРОБКИ ДАНИХ

Анкета – інструмент збору первинної соціальної інформації; упорядкована за змістом і формою система запитань, об'єднаних планом дослідження для з'ясування проблемної ситуації і вивчення характеристик об'єкта аналізу (і втілених у вигляді опитувального листка чи запитальника).

Вибірка – процес формування вибіркової сукупності. Цей процес характеризується такими ознаками: 1) кількість етапів відбору; 2) тип обраних об'єктів репрезентації на проміжних ступенях відбору; 3) спосіб районування обраних на проміжних ступенях відбору об'єктів репрезентації; 4) спосіб відбору об'єктів репрезентації та одиниць спостереження на кожному етапі; 5) обсяг вибіркової сукупності (кількість одиниць спостереження).

Вибіркова сукупність – частина генеральної сукупності, яка виступає як безпосередній об'єкт вивчення за розробленою програмою відбору. Вона має характеристики генеральної сукупності.

Вибірковий метод – метод дослідження, який дає змогу робити висновки щодо характеру розподілу ознак, що вивчаються, генеральної сукупності на основі деякої частини – вибіркової сукупності.

Відбір імовірнісний – відбір, оснований на об'єктивних правилах випадкового відбору, під час якого кожна одиниця сукупності має відомий ненульовий шанс бути включеною до вибірки.

Вибірка багатоступенева – вибірка, процес формування якої відбувається у кілька послідовних ступенів (етапів): на першому ступені з основи вибірки відбирають певні відносно великі одиниці; на другому ступені в середині кожної відібраної на першому ступені одиниці формують свою оснoвк вибірки, з якої відбирають свої одиниці і так далі за кількістю ступенів відбору.

Генеральна сукупність – множина одиниць, характеристики яких необхідно дослідити і щодо яких буде зроблено узагальнення за результатами вибіркового обстеження.

Дизайн (план) вибірки	– організаційно-логічна модель структури вибіркової сукупності та принципи її формування. Якістю плану вибірки великою мірою визначають репрезентативність вибіркової сукупності, отриманої за визначеними у плані правилами.
Експертне опитування	– різновид соціологічного опитування, суть якого полягає у тому, що запитання – усно чи письмово – ставлять перед експертами як фахівцями, які володіють глибокими спеціальними знаннями в галузі предмета дослідження.
Індикатор (від лат. indicator – показчик)	– усі характеристики об'єкта, що вивчаються.
Інтерв'ю	– опитування у формі усної бесіди дослідника з респондентом за певним планом.
Інтерв'ю глибинне	– метод якісного дослідження. Проводять у формі неформальної особистої бесіди дослідника з респондентом на основі наперед визначеного плану з використанням методик, що стимулюють зацікавленість респондента в тривалому та глибокому обговоренні запланованих питань.
Контент-аналіз	– якісно-кількісний метод вивчення документів, який характеризується об'єктивністю висновків і строгістю процедури та полягає у квантифікаційній обробці тексту з подальшою інтерпретацією результатів.
Метод аналізу документів	– сукупність операцій, яка дає змогу інтерпретувати текст залежно від поставлених дослідником цілей.
Методика	– система операцій, процедур, прийомів установлення соціальних фактів, їх систематизації та засобів аналізу.
Обробка даних	– сукупність операцій і процедур, які використовують у процесі аналізу первинної соціологічної інформації та одержання висновків у вигляді гіпотез або тверджень теоретичного чи прикладного характеру.
Опитування	– метод одержання первинної соціологічної інформації, що ґрунтується на усному або письмовому зверненні до сукупності людей з питаннями, зміст яких є проблемою дослідження на емпіричному рівні.
Обсяг вибірки	– кількість одиниць у вибірковій сукупності. Необхідний для забезпечення репрезентативності та належної якості результатів вибіркового обстеження обсяг вибірки розраховують залежно від способу відбору та типу вибірки. Величина обсягу вибірки залежить від варіації досліджуваних ознак і припустимої похибки вибірки.

Одиниця відбору	– одиниця генеральної сукупності чи їх група або одиниця основи вибірки, яка має ймовірність бути включеною до вибірки під час реалізації процедури відбору.
Основа вибірки	– упорядкований певним чином перелік, список одиниць відбору. Під час використання багатоступенового відбору на кожному ступені формується своя основа вибірки.
Пілотне (пробне) дослідження	– здійснюють для перевірки надійності методик і процедур основного дослідження, схеми його організації та проведення, і воно передує йому.
Ранжування	– розміщення значень ознаки, що змінюється, в порядку зростання або зменшення.
Респондент (від англ. respond – відповідати)	– особа, яка в процесі опитування виступає як джерело первинної інформації.
Ситуаційний аналіз (case study)	– різновид стратегії соціологічного дослідження на основі використання якісних методів. Проводять як поглиблене дослідження «кейсу» – однієї або кількох ситуацій (одного випадку, одного факту тощо) для отримання інформації про їх глибинні джерела та з'ясування сутності проблеми загалом.
Фокус-група	– метод якісного дослідження. Проводять у формі дискусії з приводу актуальних для дослідження проблем, яку дослідник за певним сценарієм проводить з групою осіб, яких відбирають за спеціальними правилами. Завданням ведучого є фокусування групової дискусії на кількох ключових питаннях.

ДОДАТОК 2

ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДОСЛІДЖЕННЯ

1. Стандартне базове опитування

1.1. Запитальник

АНКЕТА СОЦІОЛОГІЧНОГО ОПИТУВАННЯ

Дата _____ Час: початок інтерв'ю _____
закінчення _____

Наш запитальник буде стосуватися дискримінації, з якою ви можете зіткнутися у своєму повсякденному житті. Зверніть увагу на таке пояснення:

Дискримінація наявна тоді, коли окремі люди або група людей внаслідок їх певних особистих якостей (стать, вік, національність тощо) зазнають з боку установ чи окремих осіб менш сприятливого ставлення (або обмеження прав, відмови у задоволенні певних інтересів, реалізації прав тощо), ніж інші люди в схожих ситуаціях.

1. На ваш погляд, на підставі яких з наведених нижче особистих якостей в Україні найчастіше виникають ситуації, коли до людини ставляться менш сприятливо, ніж до інших при отриманні роботи, послуг тощо, тобто відбувається їх дискримінація?

1. Етнічна належність (національність).
2. Вік до 30 років.
3. Вік старше 50 років.
4. Стать.
5. Наявність інвалідності.
6. Наявність ВІЛ-інфекції.
7. Сексуальна орієнтація та гендерна ідентичність (особа є геєм, лесбіянкою, бісексуалом, транссексуалом (трансгендером)).
8. Рідна мова особи є відмінною від державної мови або тієї, якою розмовляє населення регіону.
9. Віра людини, належність до певної церкви (конфесії).
10. Належність людини до тих, кого вважають бідним.
11. Громадянство іншої країни.
12. Проживання в певному регіоні України (наприклад, на сході чи заході).
13. Наявність (чи відсутність) у особи постійного місця проживання.
14. Інше (що саме?) _____

Наскільки поширеними в Україні є випадки дискримінації на підставі таких ознак?

Стандартні ознаки	Дуже поширені	Помітно поширені	Менш поширені	Дуже рідкісні (поодинокі)	Відсутні
2. Етнічна належність (національність)	5	4	3	2	1
3. Вік до 30 років	5	4	3	2	1
4. Вік старше 50 років	5	4	3	2	1
5. Стать	5	4	3	2	1
6. Наявність інвалідності, фізичних вад	5	4	3	2	1
7. Наявність ВІЛ-інфекції	5	4	3	2	1
8. Сексуальна орієнтація та ґендерна ідентичність (особа є геєм, лесбійкою, бісексуалом, транссексуалом (трансґендером))	5	4	3	2	1
9. Рідна мова особи є відмінною від державної мови або тієї, якою розмовляє населення регіону	5	4	3	2	1
10. Віра людини, належність до певної церкви (конфесії)	5	4	3	2	1
11. Належність людини до тих, кого вважають бідним	5	4	3	2	1
12. Громадянство іншої країни	5	4	3	2	1
13. Проживання в певному регіоні України (наприклад, на сході чи заході)	5	4	3	2	1
14. Наявність (чи відсутність) у особи постійного місця проживання	5	4	3	2	1

15. Якщо згадати останні 3 роки, то чи доводилося вам чути або бути свідком того, що до окремих людей чи їх груп через їхні особисті якості (вік, стать тощо) ставляться менш сприятливо (обмежують їхні права) або (та) більш образливо, принизливо, вороже, ніж до інших людей, тобто такі люди зазнавали дискримінації?

1. Такого не було.

Я знаю про випадки дискримінації на підставі таких ознак:

2. Етнічна належність (національність).
3. Вік до 30 років.
4. Вік старше 50 років.
5. Стать.
6. Наявність інвалідності.
7. Наявність ВІЛ-інфекції.
8. Сексуальна орієнтація та ґендерна ідентичність (особа є геєм, лесбійкою, бісексуалом, транссексуалом (трансґендером)).
9. Рідна мова особи є відмінною від державної мови або тієї, якою розмовляє населення регіону.
10. Віра людини, належність до певної церкви (конфесії).
11. Належність людини до тих, кого вважають бідним.
12. Громадянство іншої країни.
13. Проживання в певному регіоні України (наприклад, на сході чи заході).
14. Наявність (чи відсутність) у особи постійного місця проживання.
15. Інше (що саме?) _____

16. Якщо ви знаєте про такі випадки, то з яких джерел?

1. Я сам/а зазнавав/ла дискримінації.
2. Це ситуації, в які потрапляли члени моєї родини.

3. Ви почули про це від знайомих, сусідів, колег по роботі.
4. Про це йшлося в газетах і журналах.
5. Ви прочитали про це в інтернеті, в соціальних мережах.
6. Інформація була в телевізійних передачах.
7. Інше (що саме?) _____

Якщо згадати останні 3 роки, то чи зазнавали ви особисто через певні ваші особисті якості з боку інших людей такого ставлення, що обмежувало ваші права, було менш сприятливим для вас порівняно з іншими людьми, було образливим чи принижувало гідність?

Ваші особисті якості	Це мене не стосується	Такого не було	Був один випадок	2-3 випадки	Постійно
17. Етнічна належність (національність)	1	2	3	4	5
18. Вік до 30 років	1	2	3	4	5
19. Вік старше 50 років	1	2	3	4	5
20. Стать	1	2	3	4	5
21. Наявність інвалідності, фізичних вад	1	2	3	4	5
22. Наявність ВІЛ-інфекції	1	2	3	4	5
23. Сексуальна орієнтація	1	2	3	4	5
24. Ваша рідна мова є відмінною від державної мови або тієї, якою розмовляє населення регіону	1	2	3	4	5
25. Віра, належність до певної церкви (конфесії)	1	2	3	4	5
26. Належність до тих, кого вважають бідним	1	2	3	4	5
27. Ваше місце проживання (регіон, де ви проживаєте чи проживали)	1	2	3	4	5
28. Інше (що саме?) _____	1	2	3	4	5

Якщо такі випадки були, то в яких життєвих ситуаціях і які ваші особисті якості були підставою такого дискримінаційного ставлення?

Ситуації	Особисті якості									
	Етнічна належність	Ваш вік	Стать	Наявність інвалідності, фізичних вад	Наявність ВІЛ-інфекції	Сексуальна орієнтація	Мова	Віра	Бідність	Місце проживання (регіон)
29. Пошук роботи, спілкування з потенційним роботодавцем	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
30. Отримання службового підвищення (посада, кваліфікація, розряд тощо)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
31. Встановлення рівня зарплати згідно з вашою кваліфікацією	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
32. Можливість підвищити кваліфікацію (участь в тренінгах, курсах тощо)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
33. Відносини з керівництвом	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
34. Відносини з колегами по роботі	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

35. Відносини з освітніми закладами та їх працівниками (школи, технікуми, університети тощо), де ви були учнем (студентом) або одним з батьків	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
36. Отримання медичних послуг (лікування, аналізи, довідки тощо)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
37. Отримання послуг в органах влади (оформлення документів, отримання дозволів, довідок тощо)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
38. Відвідування кафе, ресторанів, розважальних закладів	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
39. Отримання банківських послуг (кредити, відкриття рахунків, депозити тощо)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
40. Оренда квартир, будинків, приміщень	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
41. Відвідування торговельних закладів (магазинів, ринків тощо)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
42. Спілкування з сусідами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
43. Контакти з правоохоронними органами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
44. Оформлення та отримання соціальних послуг/виплата допомоги/отримання довідок тощо	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

45. Якщо такі випадки були, то чи робили ви щось для захисту своїх прав?

1. Так.
2. Ні (перейдіть до питання № 47).

46. Що саме ви робили для захисту своїх прав?

1. Намагалися «на місці» домовитися чи якимось вплинути на того, хто вчиняв дискримінаційні дії.
2. Зверталися до керівників чи вищого органу.
3. Зверталися до суду.
4. Зверталися до правоохоронних органів (міліції, СБУ тощо).
5. Зверталися до українського омбудсмена (Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини).
6. Зверталися до органів місцевого самоврядування.
7. Зверталися до неурядових організацій (правозахисних тощо).
8. Зверталися до ЗМІ (газети, телебачення тощо).
9. Інше (що саме?) _____

Перехід до питання № 48

47. Якщо «ні», то чому?

1. Не знав, що робити в подібних ситуаціях.
2. Я звик/ла до подібних ситуацій і намагаюсь на них не реагувати.
3. Не вірю в спроможність будь-якого органу вплинути на цю ситуацію.
4. Ситуація не мала для вас настільки серйозних наслідків, щоб було варто щось робити.
5. Інше (чому саме?) _____

48. Чи відомо вам про існування в Україні законодавства, що захищає людину від дискримінації?

1. Так, я вважаю себе достатньо інформованим.
2. Я знаю про це, але в загальному вигляді.
3. Я нічого не знаю про таке законодавство, але бажаю знати.
4. Нічого не знаю, оскільки мене це не стосується і не цікавить.
5. Інший варіант. _____

49. Якщо вам щось відомо про таке законодавство, то спробуйте вказати (можна в загальному вигляді), що, як ви вважаєте, відноситься до законодавства, яке захищає людину від дискримінації?

Наскільки прийнятним для вас може бути обрання президентом України людини, що належить до наступних груп? Відповіді дайте стосовно кожної категорії, використовуючи 10-бальну шкалу, в якій «0» – «повністю неприйнятно», «10» – «цілком прийнятно».

	<i>неприйнятно</i>					<i>прийнятно</i>				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
50. Жінка	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
51. Гей, лесбіянка, бісексуал	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
52. Особа, що не є українцем (етнічним українцем)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
53. Особа молодше 30 років	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
54. Атеїст, невіруюча людина	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
55. Особа з іншим, ніж у вас, кольором шкіри, іншої расової належності	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
56. Особа, що має віросповідання інше, ніж у вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
57. Особа з інвалідністю чи помітними фізичними вадами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
58. Особа, для якої українська не є рідною мовою	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
59. Особа старше 70 років	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
60. Особа, що проживає в іншому, ніж ваш, регіоні	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Уявіть наступну ситуацію: два працівники з однаковим досвідом роботи та однаковою кваліфікацією хочуть отримати призначення на привабливу для них посаду.

61. На ваш погляд, які з наведених особистих характеристик можуть їм завадити, тобто можуть вплинути на вибір тих, хто приймає рішення? (оберіть не більше 5 найбільш важливих, на ваш погляд, характеристик).

1. Прізвище, ім'я.
2. Місце проживання (певний регіон).
3. Мова, якою особа переважно користується.
4. Колір шкіри.
5. Стать.
6. Сексуальна орієнтація та ґендерна ідентичність (особа є геєм, лесбіянкою, бісексуалом, транссексуалом (трансґендером)).

7. Етнічна належність (національність).
8. Вірування (якщо особа демонструє зовнішні ознаки своєї релігійної належності – одяг, символи тощо).
9. Вік молодше 30 років.
10. Вік старше 50 років.
11. Інвалідність, фізичні вади.
12. Зовнішність.
13. Стиль одягу.
14. Сімейний стан.
15. Інше (що саме?) _____

62. Чи є серед ваших друзів чи близьких люди, які належать до таких груп:

1. Люди, які мають етнічну належність (національність) іншу, ніж ваша.
2. Геї, лесбіянки, бісексуали, транссексуали.
3. Люди з фізичними вадами, інваліди.
4. Люди, які належать до інших, ніж ваша, релігій чи конфесій (церков).
5. Люди, у яких рідною є мова, відмінна від вашої.
6. Люди, які мають політичні погляди чи ідеологічні уподобання, що відрізняються від ваших.
7. Люди, чий матеріальний статок (рівень доходів) суттєво інший, ніж у вас.
8. Люди з іншим кольором шкіри, представники інших рас.
9. Люди з іншим громадянством.
10. Вихідці з тимчасово окупованих районів на сході України.
11. Ні, немає.

Будь ласка, надайте відповіді про себе.

63. Ваша стать

1. Чоловік.
2. Жінка.

64. Ваш вік

1. 18–29
2. 30–39
3. 40–49
4. 50–59
5. 60–69
7. 70 років і старше

65. Ваша освіта

1. Неповна середня та нижче.
2. Середня загальна.
3. Середня спеціальна (технікум тощо).
4. Вища.

66. Ким ви себе вважаєте за національність (етнічною належністю)?

1. Українець.
2. Росіянин.
3. Білорус.
4. Молдаванин.
5. Угорець.
6. Румун.
7. Поляк.
8. Єврей.
9. Кримський татарин.
10. Інший _____

67. Яку мову ви вважаєте своєю рідною мовою?

1. Українську.
2. Російську.
3. Іншу (яку саме?) _____

68. Якою мовою ви найчастіше спілкуєтесь зі своєю сім'єю (близькими людьми)?

1. Українською.
2. Російською.
3. Іншою (якою саме?) _____

69. Тип населеного пункту, в якому ви мешкаєте?

1. Село.
2. Селище міського типу.
3. Мале місто.
4. Середнє місто (до 20 тисяч мешканців).
5. Велике місто (100–499 тисяч).
6. Дуже велике місто (більше 500 тисяч).

70. Ваш сімейний стан:

1. Неодружений/незаміжня.
2. Одружений/заміжня; живемо разом.
3. Розлучений/розлучена і удівець/вдова.
4. Інше _____

71. Скільки всього людей, включно з вами, живе разом з вами?

1. Живу сам.
2. 2.
3. 3.
4. 4.
5. 5.
6. 6 і більше.

72. Яке з наведених нижче тверджень найбільш точно відображає фінансове становище вашої сім'ї?

1. Не вистачає грошей навіть на їжу.
2. Грошей на їжу вистачає, однак купувати новий одяг вже важко.
3. Загалом вистачає грошей на їжу, одяг і робити заощадження, але цього не вистачає на придбання дорогих речей чи послуг.
4. Для нашої сім'ї придбання таких речей, як телевізор, холодильник тощо не є проблемою, але все, що коштує дорожче, можемо купувати лише в кредит.
5. Можемо дозволити собі все, що завгодно.

73. До якої церкви ви себе відносите?

1. Невіруючий (атеїст).
2. Віруючий, але не відношу себе до певної церкви.
3. Українська православна церква (Київський патріархат).
4. Українська православна церква (Московський патріархат).
5. Українська автокефальна православна церква.
6. Греко-католицька церква.
7. Римо-католицька церква.
8. Протестантська християнська церква.
9. Мусульманська.
10. Юдейська.
11. Інша конфесія (яка саме?) _____

74. Чи маєте ви інвалідність?

1. Ні, не маю.
2. Ні, але зараз йде оформлення документів для отримання інвалідності.
3. Так, маю інвалідність з дитинства.
4. Так, маю інвалідність внаслідок трудового чи професійного каліцтва чи захворювання.
5. Так, маю інвалідність як учасник бойових дій.
6. Так, маю інвалідність внаслідок загального захворювання.
7. Так, маю інвалідність внаслідок нещасного випадку.

75. Що є основним вашим заняттям або видом роботи, що приносить основний дохід?

Непрацюючі

1. Пенсіонер (непрацюючий).
2. Зайнятий домашнім господарством.
3. Безробітний, тимчасово не працюю.
4. Випадкові заробітки.

Працюючі

5. Керівник (заступник керівника, керівник підрозділу) підприємства, установи, організації.
6. Державний службовець (посадова особа) в органах державної влади та місцевого самоврядування.
7. Працівник правоохоронних органів, військовослужбовець.
8. Спеціаліст технічного профілю (на посадах з вищою або середньою спеціальною освітою).
9. Спеціаліст у галузі освіти, науки, культури, охорони здоров'я (на посадах з вищою або середньою спеціальною освітою).
10. Спеціаліст у галузі економіки, фінансів, права (на посадах, що вимагають вищої або середньої спеціальної освіти).

11. Працівник з числа допоміжного персоналу (секретар тощо).
12. Підприємець (власник чи співвласник бізнесу, фізична особа-підприємець).
13. Робітник (промисловість, транспорт, зв'язок тощо).
14. Працівник торгівлі, сфери послуг (продавець, робітник, експедитор, вантажник тощо).
15. Працівник сільгоспідприємства, зайнятий фізичною працею.
16. Учень, студент, курсант.

Дякуємо за участь в опитуванні!

МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ВИБІРКИ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГО ОПИТУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ

(скорочений варіант одного з можливих варіантів дизайну вибірки)

Збір інформації здійснюють через проведення вибіркового опитування населення. Для забезпечення можливості проведення комплексного моніторингу цієї сфери опитування доцільно проводити як опитування з використанням методології вибірок державних опитувань населення (домогосподарств).

Обстеження умов життя домогосподарств (далі – ОУЖД) здійснюють на окремій мережі респондентів (неінституційних домогосподарств). На 2009–2013 роки обсяг щорічної вибірки домогосподарств для обстеження умов їхнього життя становить 13 023.

У дослідженні дискримінації такий масштаб неможливий, що дає підстави говорити лише про використання загального підходу, а не власне дизайну вибірки.

Реалістичним і надійним може бути розмір вибірки – 2 000 респондентів. Екстраполяцію результатів вибіркового обстеження на населення України здійснюють методом статистичного зважування.

Формування вибірки здійснюють на основі процедури стратифікованого багатоступеневого відбору. Загальну схему формування вибіркової сукупності домогосподарств наведено нижче.

Формування вибірки передбачає реалізацію етапів робіт у такій послідовності:

- 1) виключення територій, що не можуть бути обстежені;
- 2) виключення населення, яке не підлягає обстеженню;
- 3) стратифікація генеральної сукупності;
- 4) відбір територіальних одиниць;
- 5) відбір домогосподарств.

У міських поселеннях процедура формування вибірки складається з трьох, у сільській місцевості – з двох ступенів.

Під час формування територіальної вибірки виключають населені пункти, розташовані у зоні відчуження та зоні безумовного (обов'язкового) відселення на території, що зазнала радіоактивного забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи, на території АРК та окупованих територіях Донецької та Луганської областей. Відповідно, чисельність населення, яке проживає на цих територіях, також виключають із чисельності населення України і відповідних областей.

ВИКЛЮЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ, ЯКЕ НЕ ПІДЛЯГАЄ ОБСТЕЖЕННЮ

Під час здійснення розрахунків чисельності населення, яке підлягає обстеженню, з чисельності постійного населення виключають інституційне населення, а саме: військовослужбовці строкової служби; особи, які перебувають у місцях позбавлення волі; особи, які постійно проживають у будинках-інтернатах, будинках для осіб літнього віку тощо.

СТРАТИФІКАЦІЯ ГЕНЕРАЛЬНОЇ СУКУПНОСТІ

Для адекватного відображення у вибірці основних особливостей адміністративно-територіального поділу України, а також для забезпечення відбору з більш однорідних за основними характеристиками груп домогосподарств здійснюють стратифікацію генеральної сукупності.

Генеральною сукупністю є сукупність неінституційних домогосподарств України у міських поселеннях і сільській місцевості. Відповідно до зазначеної мети, під час формування вибірки, генеральну сукупність поділяють на страти, які в межах кожного регіону відповідають містам і міськрадам з чисельністю населення 100 тис. осіб і більше (далі – страта «великі міста» регіону), містам, селищам міського типу, міським і селищним радам з чисельністю населення менше 100 тис. осіб (далі – страта «малі міста» регіону) і районам (крім внутрішньоміських), тобто адміністративним районам сільської місцевості (далі – страти «райони» регіону). Таким чином, по Україні формується 52 страти по міських поселеннях і 490 страт по сільській місцевості (відповідно до кількості сільських районів). Обсяг вибірки розподіляють між стратами та підстратами пропорційно до чисельності неінституційного постійного населення.

ВІДБІР ПЕРВИННИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ОДИНИЦЬ ВИБІРКИ (ПТОВ)

На цьому етапі побудови вибірки здійснюють відбір адміністративно-територіальних одиниць: міст, селищ міського типу, міських і селищних рад серед усіх таких одиниць регіону; сільських рад або їхніх груп у сільській місцевості. Відібрані територіальні одиниці є первинними територіальними одиницями вибірки (ПТОВ).

Формування основи вибірки та відбір ПТОВ для проведення обстеження здійснюють у межах кожної страти «великі міста» та «малі міста» кожного регіону окремо. При цьому як територіальні одиниці для відбору приймають міські поселення (міські та селищні ради).

ВІДБІР ПТОВ У СТРАТІ «МАЛІ МІСТА»

Усі міста, селища міського типу, міські та селищні ради з чисельністю населення не меншою, ніж поріг самореферентивності, який розраховували окремо для кожного регіону, включали до вибірки з ймовірністю, рівною одиниці, а серед міст, селищ міського типу, міських і селищних рад з чисельністю населення меншою за поріг самореферентивності у страті «малі міста» реалізовано процедуру відбору. Відбір здійснено в межах кожного регіону окремо із застосуванням методу систематичного відбору з ймовірністю, пропорційною розміру (чисельності населення). У межах кожної страти складено перелік міст, селищ міського типу, міських і селищних рад у порядку зменшення чисельності їх населення. Кількість міст, селищ міського типу, міських і селищних рад з чисельністю населення, меншою за поріг самореферентивності, яку необхідно було відібрати у кожній страті, визначали через віднімання від загальної кількості ПТОВ, яку необхідно відібрати у цій страті, кількості визначених міст, селищ міського типу, міських і селищних рад з чисельністю населення не меншою, ніж поріг самореферентивності.

ВІДБІР ПТОВ У СІЛЬСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ

У сільській місцевості первинними територіальними одиницями вибірки є сільські ради або їхні групи. Відбір ПТОВ здійснено в межах кожного району із застосуванням методу систематичного відбору з ймовірністю, пропорційною розміру (кількості домогосподарств). Упорядкування ПТОВ для відбору здійснено за принципом «географічного серпантину», що задовольняло вимогу рівномірного (з географічного погляду) розміщення одиниць вибірки по території району. Крім того, такий підхід забезпечує краще охоплення території району, а також дає змогу врахувати природно-кліматичні особливості різних частин району. Кількість ПТОВ, яку необхідно відібрати у кожному районі для обстеження умов життя домогосподарств, визначено виходячи з умови обстеження одним фахівцем з інтерв'ювання однієї ПТОВ. Мінімальний розмір ПТОВ визначено з урахуванням необхідного потенціалу респондентів (домогосподарств) для забезпечення проведення обстеження на цій території впродовж терміну дії територіальної вибірки.

ВІДБІР ВТОРИННИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ОДИНИЦЬ ВИБІРКИ (ВТОВ)

На цьому етапі по кожній ПТОВ у стратах «великі міста» і «малі міста» формують вибірку територіальних одиниць другого ступеня – вторинних територіальних одиниць вибірки (ВТОВ).

Інформаційною базою для формування ВТОВ у стратах «великі міста» і «малі міста» були інформаційно-аналітичні таблиці щодо розміщення та характеристики виборчих дільниць в окремих містах і міськрадах за матеріалами виборів народних депутатів України. Відбір ВТОВ здійснено в межах кожної відібраної ПТОВ із застосуванням методу систематичного відбору з імовірністю, пропорційною розміру (чисельності виборців).

Для здійснення відбору ВТОВ упорядковували за принципом «географічного серпантину». Мінімальний розмір ВТОВ (виборчої дільниці або їхньої сукупності) визначено з урахуванням необхідного потенціалу респондентів (домогосподарств) для забезпечення проведення обстеження на цій території впродовж терміну дії територіальної вибірки.

ВІДБІР ДОМОГОСПОДАРСТВ

На останньому етапі формування вибірки здійснюють відбір адрес домогосподарств для участі в обстеженні. Для цього по кожній ВТОВ у стратах «великі міста» і «малі міста» і кожній ПТОВ у сільській місцевості складають списки адрес усіх домогосподарств. Відбір адрес домогосподарств здійснюють з використанням процедури систематичного відбору.

Як альтернативний (і більш доступний) спосіб формування вибірки на останньому етапі пропонується застосування стандартної квотної вибірки.

ІНСТРУКЦІЯ ФАХІВЦЮ З ІНТЕРВ'ЮВАННЯ

*для проведення стандартного опитування
щодо дотримання антидискримінаційних стандартів*

Обстеження проводять фахівці з інтерв'ювання через безпосереднє опитування за місцем проживання особи.

Відбір респондентів проводять на підставі окремої інструкції, яку передає координатор польових досліджень.

Вся інформація, отримана від респондента під час опитування, конфіденційна (незалежно від того, чи має вона відношення до опитування, чи ні). Роботою фахівців з інтерв'ювання керує супервайзер, який повинен забезпечити їх необхідною кількістю бланків анкет та інструкцією, а також довести завдання щодо порядку опитування, надати необхідні роз'яснення щодо заповнення анкети та прийняти від фахівців з інтерв'ювання заповнені анкети.

Хто підлягає опитуванню. В опитуванні беруть участь особи, відібрані відповідно до плану вибірки і включені до індивідуального завдання виконавця.

В опитуванні бере участь лише один член домогосподарства – особа, яка відповідає заданим параметрам відбору. Присутність інших членів сім'ї чи осіб, які проживають спільно, має бути обмежена.

Участь в опитуванні добровільна. Фахівець з інтерв'ювання не має права наполягати на проведенні інтерв'ю у разі категоричної відмови респондента. Він лише фіксує відмову у бланку форми звітності про хід опитування і переходить до наступного за графіком опитування домогосподарства.

Якщо фахівцю з інтерв'ювання під час візиту до домогосподарства не відчинили двері, слід з'ясувати (наприклад, у сусідів), чи проживає хто-небудь за цією адресою і коли можна застати членів цього домогосподарства вдома. Якщо під час першого візиту фахівцю з інтерв'ювання не вдалося провести інтерв'ю через відсутність членів домогосподарства вдома, відсутність особи, яка володіє необхідною інформацією, неналежності цієї квартири її мешкан-

цям або через інші причини, крім відмови від участі в опитуванні, інтерв'юєр повинен здійснити інші спроби взяти інтерв'ю в цьому домогосподарстві. Передбачається, що фахівець з інтерв'ювання здійснить не більше трьох спроб взяти інтерв'ю, і результат кожного візиту зафіксує у звіті про хід виконання опитування.

Початок інтерв'ю. Інтерв'ю повинно розпочатися з того, що інтерв'юєр представляється, пред'являє посвідчення фахівця з інтерв'ювання і паспорт.

Фахівець з інтерв'ювання має повідомити, що це опитування проводиться в рамках проекту «_____», який реалізує _____. Фахівець з інтерв'ювання має докласти максимум зусиль для того, щоб переконати респондента, що це опитування дуже важливе, та стисло пояснити мету опитування. Нижче наведено можливий варіант мотивації респондента.

«Доброго дня, мене звали _____. Я представник _____ (пред'явити посвідчення). Ви були відібрані в числі _____ тисяч людей для участі у цьому обстеженні. Відбір відбувався випадково і за критеріями, що ніяк не можуть негативно вплинути на вас. Жодних персональних даних не було використано і жодні дані не підлягають розголошенню. Цього разу ми звернулися до вас для того, щоб отримати вашу оцінку ситуації в Україні щодо дискримінації (варто передати респонденту «Пам'ятку про дискримінацію» та усно пояснити, що таке дискримінація).

У разі відмови ми не в змозі будемо швидко замінити вас іншою людиною, і це негативно вплине на об'єктивність інформації загалом у країні, а особливо в регіоні, де ви проживаєте.

Надані вами відповіді допоможуть у майбутньому приймати рішення для поліпшення роботи державних органів (установ, організацій).

Ви можете бути цілком впевнені, що ваші відповіді залишаться конфіденційними і будуть використані лише в знеособленому вигляді».

Далі фахівцю з інтерв'ювання варто запитати респондента, чи міг би він приділити йому до 30 хвилин задля того, щоб відповісти на запитання анкети.

Процедура опитування. Опитування респондентів відбувається у формі інтерв'ю без документального підтвердження правильності відповідей. Фахівець з інтерв'ювання не передає респонденту анкету, а заповнює її власноруч під час інтерв'ю, позначаючи варіанти відповідей, надані респондентом.

Анкета містить запитання, для зручності отримання відповіді на яке фахівець з інтерв'ювання пропонує респондентові допоміжну картку з переліком можливих варіантів відповідей.

Інтерв'юєре, поінформуйте респондента про те, що немає «правильних» або «неправильних» відповідей. Нас цікавить думка кожного домогосподарства!

Порядок заповнення анкети. Фахівець з інтерв'ювання зачитує запитання анкети, акуратно обводить номери відповідей, які обрав респондент.

Якщо ви помилково обвели неправильний код відповіді, будь ласка, перекресліть цей код (X) та обведіть код правильного варіанта. Потрібно також на вільному полі паперу поряд з помилкою вказати: «помилково обведено» або «виправлено респондентом» з одночасним підтвердженням підписом респондента.

Фахівець з інтерв'ювання зачитує респондентові варіанти відповідей на запитання анкети. Такі варіанти відповіді, як «важко сказати» та «інше» називати голосно не варто. Лише у випадку, коли респондент вагається з відповіддю, інтерв'юєр обводить варіант відповіді «важко сказати». У разі застосування варіанта відповіді «інше» бажано попросити респондента надати коментарі або пояснення. Якщо респондент з будь-яких причин відмовляється надати відповідь на окреме запитання (можливо, просто не знає її), інтерв'юєрові варто обвести варіант відповіді «КН» – код невідповіді (УТОЧНЕННЯ ДО ЗАПИТАЛЬНИКА).

Умовні позначення

(→) Горизонтальна стрілка біля коду варіанта відповіді на певне запитання означає, що наступне запитання, яке ви повинні зачитати, має бути саме за номером, вказаним стрілкою.

(*) Поряд з цією позначкою наводяться додаткові вказівки інтерв'юєрові.

Коментарі щодо запитань

Увага! Адресну частину (зверху анкети) заповнює супервайзер.

ВСТУП

Передайте респонденту картку з поясненням терміна «дискримінація» і запитайте, чи є зрозумілим таке визначення; за потреби – поясніть чи прокоментуйте.

ОСНОВНА ЧАСТИНА

1. Зверніть увагу респондента на те, що він може назвати кілька варіантів (але не більше п'яти!). Запитання має загальний характер і не передбачає виключно особистий досвід респондента. Зробіть відповідні позначки.

2–14. Запитання 2–14 уточнювальні та конкретизуючі щодо попереднього запитання. Надайте респонденту картку з ознаками та поясніть шкалу, яка має бути використана. Відповіді респондента зафіксуйте відповідними позначками. Увага! У запитанні (щодо окремої ознаки дискримінації) має бути позначена лише одна відповідь!

15. Запитання стосується знань та інформованості респондента про факти дискримінації. Необхідно дати картку та зафіксувати відповідь. *Увага! У запитанні може бути необмежена кількість відповідей. Якщо варіант відповіді – «1», варто перейти до іншого запитання.*

16. Запитання не стосується тих, хто на попереднє запитання обрав варіант «1».

7–27(28). Варто пояснити респонденту, що наступні запитання будуть стосуватися його особистого досвіду. Дати картку з ознаками і пояснити шкалу, запропоновану для відповіді. Відповіді респондента варто фіксувати в запитальнику. Варіант відповіді «це мене не стосується» означає відсутність відповідних ситуацій. Якщо респондент не може/не хоче надати відповіді, потрібно зазначити варіант відповіді «9» (КН) (варіант відповіді «9» (КН) – не зачитувати!).

Варіант 28 дає змогу зафіксувати додаткову ознаку, що має бути зазначено у відповідній графі.

29–44. У цьому разі варто пояснити, що зараз запитання будуть конкретизовані. Необхідно назвати певну ситуацію і запропонувати визначитися щодо того, яка ознака стала основою для дискримінації особи. Якщо респондент не може/не хоче надати відповіді, потрібно зазначити варіант відповіді «9» (КН) (варіант відповіді «9» (КН) – не зачитувати!).

Якщо у попередніх відповідях респондент зазначив, що випадки дискримінації у його житті були рідкістю (1–2, наприклад), варто показати перелік ситуацій і запропонувати обрати ті, де такі факти існували. Далі запропонувати шкалу для оцінки.

45. Запитання стосується лише тих, хто мав особистий досвід дискримінації. Якщо респондент обрав варіант «ні» – переходьте до 47 питання.

46. Необхідно пояснити, що йдеться загалом про такі ситуації, а не лише про окремих випадок. Тому кількість варіантів не обмежується. Варто звернути увагу, що треба вказувати лише на ті варіанти, якими особа реально скористалася (а не планувала чи просто бажала скористатися). Варіант «інше» – треба записати інші способи, зберігаючи «мову та стиль відповіді».

47. Будьте уважні! На це запитання відповідають лише ті, хто не звертався до будь-яких інструментів захисту проти дискримінації. Респондент може обрати більше ніж один варіант відповіді або додати свій варіант (позиція «інше» ____).

48. Під час вибору варіанта відповіді варто звернути увагу, що можна обрати лише один варіант. Необхідно пояснити, що під законодавством мається на увазі будь-який нормативний акт, що може бути використаний для протидії дискримінації.

49. Відкрите питання! Після пояснень в попередньому питанні респондент повинен визначити в загальному вигляді, що він знає про законодавство. Респондент може називати все, що завгодно. Ваше завдання – просто повно відобразити цю інформацію в запитальнику.

50-60. Цей блок містить «уявну ситуацію» – вибори президента України. Поясніть респонденту його завдання – визначитися в тому, як він особисто ставиться до можливості обрання президентом особи з наведеними характеристиками.

Прокоментуйте 10-бальну шкалу, яка має бути використана. Якщо респондент не визначився – ставте позначку «0».

61. У цьому питанні також наведено уявну ситуацію. Поясніть таку ситуацію, з акцентом на тому, що це «ситуація із життя» і такий вибір роблять дуже часто. Ключовим має бути обмеження «не більше п'яти», але без ранжування чи якоїсь іншої оцінки ваги таких ознак.

62. Респондент просто вказує на наявність представників зазначених груп без будь-якої оцінки. Кількість відповідей – без обмежень.

СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА РЕСПОНДЕНТА

63. Зробіть позначку в анкеті навпроти групи, до якої потрапляє вік, зазначений респондентом.

Увага! У запитанні має бути відмічена лише одна відповідь!

64. Зробіть позначку в анкеті навпроти статі, до якої належить респондент.

Увага! У запитанні має бути відмічена лише одна відповідь!

65. Зробіть позначку в анкеті навпроти рівня освіти, яку зазначив респондент.

Увага! У запитанні має бути відмічена лише одна відповідь!

66. Послідовно зачитайте варіанти відповідей. Зробіть позначку в анкеті навпроти відповіді, яку зазначив респондент. Якщо респондент назвав відповідь, відсутню в запропонованому переліку, запишіть її у рядку «Інше» (вказіть) і обведіть цифру «7», яка відповідає обраному варіанту.

67. Зробіть позначку в анкеті навпроти мови, зазначеної респондентом.

Увага! У запитанні має бути відмічена лише одна відповідь!

68. Зробіть позначку в анкеті навпроти мови, зазначеної респондентом.

Увага! У запитанні має бути відмічена лише одна відповідь!

69. Заповнюєте самостійно.

70. Послідовно зачитайте варіанти відповідей. Зробіть позначку в анкеті навпроти відповіді, яку зазначив респондент. Якщо респондент назвав відповідь, відсутню в запропонованому переліку, запишіть її у рядку _____

71. Послідовно зачитайте варіанти відповідей. Зробіть позначку в анкеті навпроти відповіді, яку зазначив респондент.

72. Послідовно зачитайте варіанти відповідей. Зробіть позначку в анкеті навпроти відповіді, яку зазначив респондент.

73. Послідовно зачитайте варіанти відповідей. Зробіть позначку в анкеті навпроти відповіді, яку зазначив респондент.

74. Послідовно зачитайте варіанти відповідей. Зробіть позначку в анкеті навпроти відповіді, яку зазначив респондент.

75. Запитання стосується основної зайнятості респондента!

Послідовно зачитайте варіанти відповідей. Зробіть позначку в анкеті навпроти відповіді, яку зазначив респондент.

- Якщо респондент назвав відповідь, відсутню в запропонованому переліку, запишіть її у рядку «Інше (вказіть)» і обведіть цифру «5», яка відповідає обраному варіанту.

Увага! У запитанні має бути відмічена лише одна відповідь!

- Якщо респондент назвав відповідь, відсутню в запропонованому переліку, запишіть її у рядку «Інше» (вказіть) і обведіть цифру «14», яка відповідає обраному варіанту.

ПІДСУМКИ

Зазначте у хвилину час, витрачений на проведення інтерв'ю.

Закінчення інтерв'ю. Подякуйте респондентові за надані відповіді. Наголосіть на тому, що до цього респондента можуть звернутися повторно телефоном або за місцем проживання, щоб переконатися, чи ви, фахівець з інтерв'ювання, справді відвідували це домогосподарство для проведення інтерв'ю.

Звітність фахівця з інтерв'ювання. Фахівець з інтерв'ювання здає супервайзеру коректно заповнені та візуально перевірені анкети у визначений термін. Фахівець з інтерв'ювання здає супервайзеру заповнений звіт про хід опитування та лист контролю якості польових робіт.

Увага!

- **Будь ласка, обов'язково фіксуйте контактні дані респондентів, яких ви опитали.**
- **У разі відмови респондента від інтерв'ю, необхідно обов'язково вказати причину відмови в звіті!**

Інтерв'юєре, пам'ятайте, що ви несете персональну відповідальність за розголошення інформації, отриманої під час проведення опитування!

БАЖАЄМО УСПІШНОЇ РОБОТИ!

МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ТЕМАТИЧНОЇ ВИБІРКИ СУДОВИХ РІШЕНЬ (СКОРОЧЕНИЙ ВАРІАНТ)

Існує досить стримане ставлення до судової практики як джерела даних в оцінюванні стану дотримання антидискримінаційних стандартів. Посилаються на надто рідкісний характер судового розгляду таких питань. Така позиція лише частково обґрунтована. Насправді тему дискримінації в українських судах порушують досить часто, хоча не рідко і в досить незвичному контексті.

Загальна кількість судових рішень, де в тому чи іншому контексті, прямо чи опосередковано порушено різні аспекти дискримінації, нараховує тисячі рішень (вироків, ухвал, постанов).

Судові рішення використовують:

- як джерело даних для документування випадків дискримінації (документування кейсів на основі фабули справи) – див. (Інструкція з документування кейсів);
- як джерело даних для визначення якості судових рішень у справах, де існує (за оцінками суду чи відповідно до позиції сторін) контекст порушення антидискримінаційних стандартів. – див. (Методика оцінки якості судових рішень).

Основним джерелом даних є Єдиний державний реєстр судових рішень (адреса:)

Виходячи із завдань формування масиву судових рішень відбір здійснюють на основі контекстуального пошуку. Пошук документів виконують на сторінці веб-сайту ЄДРСР «Головна». Для оптимізації пошуку варто враховувати таке.

Найбільш ефективним буде використання пошуку за контекстом.

У верхній частині вікна розміщено блок «Пошук за контекстом», призначений для швидкого пошуку документа за фрагментом з тексту судового рішення. Нижче розміщено блок для пошуку за іншими параметрами документа: судової установи та судді, судової справи та судового рішення. Користувач може проводити пошук за кількома значеннями одного параметра. Для більш коректного виконання пошуку на сайті реалізовано використання стоп-слів. Використання стоп-слів передбачає відкидання під час пошуку слів, що часто трапляються у тексті та не несуть корисного змістового навантаження.

ПОШУК НА САЙТІ ЗА КОНТЕКСТОМ

Пошук документів за контекстом виконують у блоці «Пошук за контекстом». Нижче наведено зразок пошукового блоку, в якому має бути заповнено біле поле.

Пошук за контекстом

У загальному вигляді для пошуку документа за ключовими словами судового рішення (контекстом) пропонується ввести фрагмент тексту у рядок пошуку та натиснути кнопку [Пошук].

Однак у разі моніторингового дослідження такий фрагмент не можна використати і має йтися про певний набір ключових слів. Для коректного формулювання необхідно звертатися до законодавства.

Текст, введений у пошуковий рядок, має містити не менше двох символів.

У пошуковий рядок можна вводити і слово, і фразу.

Необхідно враховувати, що під час виконання пошуку вибиратимуться документи, які містять шукані слова в усіх формах.

Приклад: під час пошуку за запитом судовий будуть знайдені документи, які містять слова судова, судові, судове та ін., під час пошуку за запитом ухвала суду будуть знайдені документи, які містять словосполучення ухвалений судом, ухвала судова, ухвала судів тощо.

ВИКОРИСТАННЯ СПЕЦІАЛЬНИХ ЗНАКІВ ПІД ЧАС ПОШУКУ

На сайті можна виконувати пошук за текстом із використанням спеціальних знаків.

Неможливо використовувати спеціальні знаки ? та/або * для заміни першого символу у слові.

ПОДВІЙНІ ЛАПКИ («»)

Подвійні лапки («») визначають порядок і форму слів у пошуковому запиті. *Приклад: під час пошуку документа, в якому використано фразу пряма дискримінація, необхідно шукану фразу взяти у лапки.*

ЗНАК ПИТАННЯ (?)

Знак питання (?) замінює у слові будь-який одиночний символ. *Приклад: під час пошуку судового рішення, для якого невідомий повний номер, можна ввести у поле запити рішення № 11?9.*

ЗІРОЧКА (*)

Зірочка (*) замінює у слові будь-який символ або кілька символів. Неможливо виконати пошук з використанням спеціального знака зірочки (*), якщо у полі запити перед знаком вказано менше трьох символів.

ВИКОРИСТАННЯ ЛОГІЧНИХ ОПЕРАТОРІВ ПІД ЧАС ПОШУКУ

Для розширення можливостей пошуку за текстом використовують логічні оператори.

Необхідно враховувати, що всі слова-оператори потрібно вводити лише великими літерами.

OR

Оператор OR використовують, якщо необхідно знайти документ, який містить одне з двох вказаних значень, і розміщують між значеннями запиту.

Приклад: під час пошуку за запитом дискримінація OR нерівність буде знайдено документи, які містять слова дискримінація або нерівність.

AND

Оператор AND використовують, якщо необхідно знайти документ, який містить обидва вказані значення, та розміщують між значеннями запиту.

Під час введення у пошуковий рядок кількох слів через прогалину, за замовчуванням враховують, що між ними встановлено оператор AND.

Приклад: під час пошуку за запитом дискримінація AND нерівність буде знайдено документи, які містять слова дискримінація та нерівність.

NOT

Оператор NOT використовують, якщо необхідно знайти документ, який включає в себе значення, що вказано до NOT, і не включає значення, що вказано після NOT.

Приклад: під час пошуку за запитом судове рішення NOT Київ буде знайдено документи, які містять словосполучення судове рішення та не містять слова Київ.

Неможливо використовувати оператор NOT для одного значення.

Приклад: NOT фізична особа.

ЗОБОВ'ЯЗАЛЬНИЙ ПЛЮС (+)

Оператор плюс (+) використовують, якщо необхідно знайти документ, який обов'язково повинен включати в себе слово, вказане після плюса (+).

Приклад: під час пошуку за запитом + державний орган буде знайдено документи, які обов'язково містять слово державний і можуть містити слово орган.

ВИКЛЮЧАЮЧИЙ МІНУС (-)

Оператор мінус (-) використовують, якщо необхідно знайти документ, який включає в себе значення, що вказано до мінуса (-), та не включає значення, що вказано після мінуса (-).

Для правильного використання оператора мінус (-) у пошуковому запиті необхідно ставити прогалину лише між першим словом і мінусом.

Приклад: під час пошуку за запитом державний орган «пробіл» - Київ буде знайдено документи, які містять словосполучення державний орган і не містять слова Київ.

ГРУПУВАННЯ ЛОГІЧНИХ ОПЕРАТОРІВ

Існує можливість виконати пошук, використовуючи групування операторів.

Приклад: під час пошуку за запитом ДИСКРИМІНАЦІЯ AND (вирок OR постанова) буде знайдено документи, які містять слово дискримінація та одне із слів: вирок або постанова.

КЛЮЧОВІ СЛОВА (ФРАЗИ), ЯКІ РЕКОМЕНДОВАНО ВИКОРИСТОВУВАТИ ДЛЯ ПОШУКУ

Ті, що базуються на терміні «дискримінація»:

- Дискримінація.
- Пряма дискримінація.
- Непряма дискримінація.
- Дискримінаційний утиск.
- Дискримінація + (захищена ознака) (примітка: перелік захищених ознак наведено в Методиці, однак для пошуку можна використовувати конкретизуючий термін; наприклад, жінка; пенсіонер; внутрішньо переміщена особа; біженець тощо). Приклад пошукового запиту: дискримінація AND стать або жінка.

Ті, що базуються на «захищених ознаках»:

- «захищена ознака» + «вид порушення» (наприклад, стать AND звільнення);
- «захищена ознака» + .

Ті, що базуються на законодавстві, яке використовують під час розгляду справи:

- назва Закону України чи міжнародного договору;
- стаття (статті) Закону; приклад: «ст. 161 Кримінального кодексу».

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ЗНАЙДЕНІ ДОКУМЕНТИ

Після виконання пошуку ліворуч від кнопки «Пошук» відобразиться інформація про кількість знайдених документів. Якщо під час виконання пошуку не знайдено жодного документа, ліворуч від кнопки «Пошук» відобразиться повідомлення про відсутність результатів за заданими параметрами.

Унизу сторінки надано інформацію про загальну кількість документів, які знаходяться у системі.

ВАРІАНТИ ВІДОБРАЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ПОШУКУ

Для того, щоб переглянути інші сторінки зі знайденими документами, необхідно скористатися переходами між сторінками. Вони знаходяться над і під таблицею з результатами пошуку. Можна також вибрати, яку саме кількість знайдених записів відображати на сторінці. Для цього необхідно вибрати відповідне значення у полі «Кількість записів на сторінці». Поле знаходиться праворуч під блоком «Розширені параметри пошуку».

ПРИКЛАДИ МАТЕРІАЛІВ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ (НА ОСНОВІ ТЕКСТІВ З ЄДИНОГО ДЕРЖАВНОГО РЕЄСТРУ СУДОВИХ РІШЕНЬ), ЩО МОЖНА ВИКОРИСТАТИ ДЛЯ ІДЕНТИФІКАЦІЇ ДИСКРИМІНАЦІЙНИХ ПРАКТИК

ПРИКЛАД 1. ОПИС СИТУАЦІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ ЗА МАТЕРІАЛАМИ РІШЕННЯ КІРОВОГРАДСЬКОГО РАЙОННОГО СУДУ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ ВІД 12.11.2011

Ключове слово, використане у цьому випадку:

- а) ст. 11 Закону «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»;
б) **«вік особи» + «звільнення».**

11.02.2011 потерпілу викликав до себе директор підприємства та почав вимагати, щоб вона звільнилася за власним бажанням. Потерпіла відмовилася звільнитися за власним бажанням, оскільки була впевнена, що, не зважаючи на той факт, що до пенсії їй залишився один рік, свої трудові обов'язки вона виконує у повному обсязі та достатній якості, а посада оператора комп'ютерного набору не передбачає жодних обмежень щодо віку особи. Матеріали справи дають підстави вважати, що рішення керівництва було вибірковим.

11.03.2011 потерпілу було звільнено з посади оператора комп'ютерного набору у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП України). У наказі про звільнення відсутнє економічне обґрунтування такого скорочення штату, а первинна профспілкова організація РЕП № 6, членом якої вона є, не дала згоди на звільнення. На цій підставі потерпіла звернулася до суду, мотивуючи своє рішення відсутністю економічного обґрунтування та наказу про зміни в штатному розписі, а також обставину, що до призначення пенсії їй залишилось рік, а тому було порушено її право відповідно до ст. 11 Закону «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні».

Зміст судового рішення свідчить, що проблему дискримінації за віком у цьому випадку суд не розглядав, а позивач так питання не ставив, оскільки суд обмежився формальними підставами (порушення процедури та ст. 11 Закону «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»).

ПРИКЛАД 2. ОПИС СИТУАЦІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ ЗА МАТЕРІАЛАМИ РІШЕННЯ ЕНЕРГОДАРСЬКОГО МІСЬКОГО СУДУ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ ВІД 22.02.2012

Ключове слово, використане у цьому випадку: **«вік особи» + «звільнення».**

Потерпіла працювала керівником гуртка у «Центрі дитячої та юнацької творчості» з 2005 року. Виходячи з її слів, на початку 2011 року у неї почалися конфлікти з директором «Центру дитячої та юнацької творчості». Директор безпідставно звинувачував потерпілу у тому, що вона через свій вік неякісно виконує посадові обов'язки. Наслідком

цього є те, що не забезпечується наповнення гуртків. А це вона розглядає як обставину, що дає підстави не укласти контракт з нею.

Потерпіла своєю чергою пов'язувала низьку наповнюваність гуртків з діями керівництва, а саме з неналежним технічним забезпеченням гуртків (незадовільний стан приміщень, відсутність необхідних матеріалів). Під час звільнення було створено умови, за яких потерпіла не змогла забезпечити свої права.

31.08.2011 року потерпілу звільнено з посади керівника гуртка.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОФОРМЛЕННЯ ПОСИЛАННЯ НА ДЖЕРЕЛО ДАНИХ

Зразок оформлення. Рішення у справі № 2018/2-4146/11 від 18 січня 2012 р., № 20906169, <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/20906169>.

МЕТОДИКА ДОКУМЕНТУВАННЯ КЕЙСІВ

КЕЙС – опис конкретної ситуації, де є ознаки дискримінації.

ДЖЕРЕЛО ДАНИХ:

- інтерв'ю з особою, яка на рівні самооцінки відносить себе до жертв дискримінації;
- фабула судової справи;
- матеріали звернення особи за захистом своїх прав до державних чи недержавних органів (наприклад, текст скарги чи заяви);
- матеріали ЗМІ: інтерв'ю; репортажі; аналітичні матеріали тощо.

СТАНДАРТНА ФОРМА ОПИСУ СИТУАЦІЇ

ФОРМА ДЛЯ ДОКУМЕНТУВАННЯ ВИПАДКУ ДИСКРИМІНАЦІЇ (зразок документування на підставі фабули судового рішення)

1. ПОТЕРПІЛИЙ	
Прізвище, ім'я: Ясинський Ігор Федорович	
Вік на момент випадку: 56	Стать: <input checked="" type="checkbox"/> чол. <input type="checkbox"/> жін.
Контактна інформація: тел.: e-mail: поштова адреса:	
2. ПОРУШНИК	
<input type="checkbox"/> приватна особа <input type="checkbox"/> група приватних осіб <input checked="" type="checkbox"/> посадова особа (особи)	
Прізвище, ім'я: Назва організації (щодо посадової особи): ТОВ «Фактор-Друк» Посада (щодо посадової особи): працівник відділу кадрів	
Контактна інформація: тел.: e-mail: поштова адреса:	
3. ОПИС ВИПАДКУ	
Період розвитку ситуації: з 21.09.2011	до 18.01.2012
Область: Харківська	Район:
Населений пункт (тип, назва): Харків	
Ознака, на якій ґрунтувалася дискримінація	

ОБСТАВИНИ ВИПАДКУ (ЦИТУЄТЬСЯ СУДОВЕ РІШЕННЯ)

Заявитель, г-н Игорь Федорович Ясинский, родился в 1957 году и проживает в городе Харьков. Будучи на тот момент безработным, в сентябре 2011 года заявитель обратился в Харьковский городской центр занятости (далее – центр занятости) с просьбой найти ему подходящую работу. 21 сентября 2011 года центр занятости выдал заявителю направление на трудоустройство в ООО «Фактор-Друк» на должность кладовщика. В тот же день заявитель пришел с направлением на трудоустройство на вышеуказанное предприятие. Представитель отдела по работе с кадрами ООО «Фактор-Друк», не задав заявителю никаких вопросов относительно стажа его предыдущей работы и не пересмотрев его трудовую книжку, приняла решение об отказе в трудоустройстве. При этом в направление на трудоустройство была внесена следующая запись: кандидатура не соответствует требованиям – ограничение по возрасту до 30 лет. Заявитель посчитал такой отказ в трудоустройстве дискриминацией по возрастному признаку и нарушением его права на труд, предусмотренного статьей 43 Конституции Украины. В октябре 2011 года заявитель обратился с исковым заявлением к ООО «Фактор-Друк», в котором просил суд признать незаконным отказ в приеме на работу и обязать ответчика выплатить ему материальный вред в размере 11820 гривен (сумма равняется размеру 12 минимальных заработных плат, установленному на то время). 18 января 2012 года Киевский районный суд г. Харькова вынес решение, в котором признал незаконным отказ в приеме на работу заявителя и отбросил требования заявителя по компенсации морального вреда. Принимая решение об отказе в удовлетворении требований заявителя по выплате морального вреда, суд исходил из того, что на момент вынесения решения заявитель уже не был безработным, и поэтому действия ответчика не причинили ему значительные душевные страдания. Заявитель обжаловал решение Киевского районного суда в Апелляционный суд Харьковской области. В свою очередь ООО «Фактор-Друк» также подало апелляцию на решение суда первой инстанции. 19 марта 2012 года Апелляционный суд Харьковской области вынес определение, в котором отклонил апелляционные требования заявителя и ООО «Фактор-Друк» и оставил в силе решение Киевского районного суда от 18.01.2012 г. В международные органы заявитель не обращался на основании того, что в его деле национальными органами было признано нарушение права на трудоустройство путем незаконного отказа в приеме на работу на основании возраста.

ЯКІ НАСЛІДКИ БУЛИ ДЛЯ ПОТЕРПІЛОГО(ФІЗИЧНІ, МОРАЛЬНІ, МАТЕРІАЛЬНІ, ІН.)

За ствердженням потерпілого (у позовній заяві). Через відмову у працевлаштуванні на підставі його віку потерпілий: а) змушений шукати інші засоби існування, зокрема, продавати своє майно, позичати гроші у родичів; б) фактично перебуває за межею бідності, оскільки не має заробітку, не отримує допомоги з безробіття; в) не має можливості сплачувати внески до Пенсійного фонду України, що позбавляє його можливості у майбутньому отримувати трудову пенсію; г) постійно переживає нервові потрясіння, викликані необхідністю постійно шукати засоби для існування та змінювати свій звичайний спосіб життя; д) втрачає зв'язки зі своїми друзями та родичами, не має змоги завести сім'ю та отримувати її.

Чи зробив потерпілий які-небудь кроки з протидії дискримінації? Якщо так, то:

- які саме
- потерпілий звернувся до суду
- яким був їхній результат
- суд визнав неправомірною відмову у працевлаштуванні

ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ІНТЕРВ'Ю ДЛЯ ОТРИМАННЯ ДАНИХ ПРО ВИПАДКИ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Пояснення критеріїв відбору фактів (випадків)

- A. Дискримінація існує тоді, коли окремі люди або група людей внаслідок їхніх певних особистих якостей (стать, вік, національність тощо) зазнають з боку установ чи окремих осіб менш сприятливого ставлення, ніж інші люди в схожих ситуаціях.
- B. Дискримінацією є також і такі ситуації, коли людина внаслідок певних своїх особистих якостей зазнає з боку інших людей ставлення, що є образливими, принижують гідність або навіть ворожі.

ПРАВИЛА ІНТЕРВ'ЮВАННЯ

Загальна вимога: зберігати в таємниці конфіденційну інформацію про фізичних осіб, отриману від респондентів, включаючи їхні контактні дані.

Послідовність дій

- 1) Представтеся респондентові.
- 2) Поясніть, що моніторинг проводиться для виявлення і документування випадків дискримінації. На основі зібраної та узагальненої інформації буде підготовлено звіт, з яким ознайомляться працівники державних органів, журналісти, правозахисники, громадськість.
- 3) Наголосіть конфіденційність інформації! Ніякі дані з отриманих відомостей не будуть розголошені без згоди респондента!
- 4) Послідовно читайте запитання і розбірливо вписуйте відповіді або позначайте «пташками». Позиції, позначені зірочкою, обов'язкові для заповнення! Бажано заповнювати кейси в електронному вигляді.
- 5) Докладно і послідовно опишіть конфліктну ситуацію. Вітається цитування респондента.
- 6) Після проведення інтерв'ю подякуйте респондентові. Залиште йому свої контактні дані на випадок, якщо він захоче повідомити додаткову інформацію.
- 7) Запитайте у респондента, чи може він порекомендувати інших людей, яким відомі випадки дискримінації. Дізнайтеся, як з ними зв'язатися.

КОМЕНТАР ПОКАЗНИКІВ ФОРМИ ДЛЯ ДОКУМЕНТУВАННЯ

1. Потерпілий

У п. «Примітки» вказують характеристики потерпілого/потерпілих, важливі для розуміння ситуації, такі як освіта, рід занять тощо. Сюди ж варто занести інформацію про осіб, які постраждали побічно.

2. Порушник

У разі, якщо порушником є фізична особа, вкажіть тільки його ім'я і прізвище. Якщо порушник – посадова особа, яка діє від імені якоїсь організації чи підприємства, то, крім його прізвища, необхідно вказати його посаду та назву установи.

У «Примітках» вказують характеристики порушника/порушників, важливі для розуміння описаної нижче ситуації, такі як вік, стать, рід занять тощо. Якщо порушників кілька, охарактеризуйте групу (кількість осіб, хто вони, їхній вік та ін.).

3. Опис випадку

У п. «Обставини випадку» необхідно послідовно, із зазначенням дат і місць, викласти факти, безпосередньо пов'язані з описуваною ситуацією. Виклад має бути зв'язним, логічним і лаконічним. Вітається пряме цитування самих жертв дискримінації. Визначаючи суб'єктивні причини поведінки учасників конфлікту, не варто давати їм власну оцінку, а потрібно посилатися лише на їхні конкретні висловлювання чи дії, що підтверджують таке ставлення. І постраждалих, і порушників може бути кілька, і ділитися, і одні, і інші, можуть на прямих і непрямих. У цьому пункті необхідно описати дії всіх учасників конфліктної ситуації.

Тут також потрібно висвітлити питання:

- Якими причинами були викликані дії порушника в цій ситуації. Це була відкрита дискримінація чи прикривалася іншими причинами.
- Якими були наслідки конфліктної ситуації для потерпілого.

В окремій графі вкажіть, чи вжив потерпілий які-небудь кроки з протидії дискримінації, якщо так, то послідовно: які саме і яким був результат.

4. Джерело інформації

У цьому розділі зафіксуйте, від кого було отримано відомості, щоб за потреби була можливість уточнити інформацію. Перелічіть наявні документи, що стосуються справи. Копії таких документів (заяв, скарг, відповідей з держорганів, публікацій у пресі та ін.), надіслані разом з кейсом, суттєво збільшують важливість інформації.

5. Конфіденційність

Повторіть респонденту правила зберігання і розповсюдження отриманої інформації, відзначте його вибір у відповідній графі.

6. Правова допомога потерпілому

Це додаткова умова, яку застосовують залежно від особливостей моніторингу та його виконавців.

МЕТОДИКА ЕКСПЕРТНОЇ ОЦІНКИ ЯКОСТІ СУДОВОГО РІШЕННЯ

Оцінку якості судового рішення проводять для визначення ефективності судового захисту від дискримінації.

Вибірка рішень, що підлягають оцінці – див. Додаток 2.

Методика оцінки є адаптацією інструментарію оцінювання якості судових рішень, що є факультативним (необов'язковим) елементом Системи оцінювання роботи суду, затвердженої Радою суддів України 2 квітня 2015 року (див: Система оцінювання роботи суду: стандарти, критерії, показники та методи. Розроблено та рекомендовано робочою групою з розробки системи оцінювання якості роботи суду за підтримки Проекту USAID «Справедливе правосуддя». Затверджено Радою суддів України. – Київ, 2015).

Оцінювання якості судових рішень, відібраних відповідно до процедур, описаних у Додатку 2, проводять експерти на підставі Бланку експертної оцінки.

БЛАНК

експертного оцінювання судового рішення

1. Суд (назва) _____

№ справи (за Реєстром) _____

2. Вид провадження

1. Цивільне.
2. Кримінальне.
3. Адміністративне.
4. Господарське.
5. Про адміністративну відповідальність.

3. Зміст рішення

1. Рішення по суті.
2. Процесуальне рішення (Про відмову у відкритті провадження; Повернення позову (залишення без руху); Залишення без розгляду тощо).

4. Категорія справи (предмет) _____**5. Хто є ініціатором розгляду справи з урахуванням антидискримінаційних стандартів?**

1. Суд.
2. Позивач (преставник позивача).
3. Потерпілий (представник потерпілого).
4. Прокурор.
5. Відповідач (його представник).
6. Обвинувачений.
7. Інша особа.

Після ознайомлення з текстом судового рішення надайте його оцінку за показниками, наведеними нижче. При цьому використовуйте 5-бальну шкалу, де «5» означає «характерно повною мірою», «1» – зовсім не характерно, «0» – за цим показником рішення не можна оцінити.

ЗАКОННІСТЬ

6.	Повнота застосування законодавства (використано всі належні НПА)	0	1	2	3	4	5
7.	Правильність застосування (чи незастосування) положень антидискримінаційного законодавства (включно з релевантними міжнародними договорами)	0	1	2	3	4	5
8.	Наведення мотивів застосування певних норм антидискримінаційного законодавства (або незастосування – якщо на них посилається сторона)	0	1	2	3	4	5
9.	Правильність тлумачення положень антидискримінаційного законодавства	0	1	2	3	4	5
10.	Дотримання єдності судової практики (правової позиції вищих судів)	0	1	2	3	4	5
11.	Застосування правових позицій ЄСПЛ (якщо така потреба впливала з обставин справи)	0	1	2	3	4	5

Примітки _____

ОБҐРУНТОВАНІСТЬ

12.	Відповідність висновків суду обставинам справи	0	1	2	3	4	5
13.	Правильність оцінки юридично значущих обставин справи (їхня повнота, достатність, доведеність)	0	1	2	3	4	5
14.	Повнота і правильність дослідження доказів наявності порушень антидискримінаційних стандартів, наявних у справі (наведених сторонами)	0	1	2	3	4	5
15.	Наведення мотивів прийняття і неприйняття доказів, наведених для доведення дискримінації (їхня правильність, повнота)	0	1	2	3	4	5

Примітки _____

ЗРОЗУМІЛІСТЬ І ДОСТУПНІСТЬ РІШЕННЯ

16.	Правильність мови (відсутність орфографічних, граматичних і стилістичних помилок)	0	1	2	3	4	5
17.	Простота і доступність стилю	0	1	2	3	4	5
18.	Чіткість формулювання предмета спору (в обсязі, достатньому для розуміння змісту спору)	0	1	2	3	4	5
19.	Можливість розуміння позиції та висновків суду особою, яка прогнала справу та планує оскарження	0	1	2	3	4	5
20.	У разі вимоги про встановлення фактів – відображення висновків суду у резолютивній частині рішення	0	1	2	3	4	5

Примітки _____

РЕАЛЬНІСТЬ (МОЖЛИВІСТЬ ВИКОНАННЯ)

21.	Правильність встановлених способу, термінів і порядку виконання рішень	0	1	2	3	4	5
22.	Чіткість і несуперечливість формулювань резолютивної частини	0	1	2	3	4	5
23.	Правильність висновків суду по суті вимог	0	1	2	3	4	5

Примітки _____

ДОТРИМАННЯ ФОРМАЛЬНИХ ВИМОГ ДО ТЕКСТУ

24.	Дотримання вимог щодо структурних елементів рішення	0	1	2	3	4	5
25.	Точність цитувань законодавства та його відмежування від тлумачень	0	1	2	3	4	5
26.	Повнота відомостей вступної частини рішення (які дають змогу його ідентифікувати: найменування сторін, дати тощо)	0	1	2	3	4	5

Примітки _____

ЧИ Є ВЛАСТИВИМ ДЛЯ СУДОВОГО РІШЕННЯ НАСТУПНЕ?**27. «Надмірний формалізм», ігнорування суттєво важливих реальних обставин**

- 1 – повною мірою мірою;
 2 – скоріше властиве, ніж ні;
 3 – скоріше не властиве;
 4 – не властиве;
 5 – важко сказати;

Якщо «так», то що саме _____

28. Правові позиції та висновки, що, на ваш погляд, є чи можуть здаватися проявом «дискримінаційної упрежденості» (наприклад, гендерний стереотип)?

- 1 – повною мірою мірою;
 2 – скоріше властиве, ніж ні;
 3 – скоріше не властиве;
 4 – не властиве;
 5 – важко сказати.

Якщо «так», то що саме _____

ІНСТРУКЦІЯ ДЛЯ АНАЛІЗУ ДАНИХ ЄДИНОГО ЗВІТУ ПРО КРИМІНАЛЬНІ ПРОВАДЖЕННЯ

Єдиний звіт про кримінальні провадження веде (оприлюднює) Генеральна прокуратура України і дає уявлення про зареєстровані кримінальні правопорушення та досудові розслідування за статтями, релевантними завданням оцінювання дискримінації.

Оскільки інформацію оновлюють щомісячно, має бути використано дані за поточний рік (січень-грудень; або січень-листопад).

Для формування вибірки даних мають бути використані такі показники:

- кількість кримінальних правопорушень, вчинених з мотивів расової, національної та релігійної ворожнечі (у розрізі:
 - а) всього обліковано;
 - б) з врученням повідомлення про підозру;
 - в) зупинено провадження;
 - г) провадження направлено до суду;
 - г) провадження закрито);
- кількість кримінальних правопорушень, пов'язаних з насильством у сім'ї (у розрізі:
 - а) всього обліковано;
 - б) з врученням повідомлення про підозру;
 - в) зупинено провадження;
 - г) провадження направлено до суду;
 - г) провадження закрито);
- кількість умисних вбивств і тяжких тілесних ушкоджень, вчинених з мотивів расової, національної та релігійної ворожнечі (у розрізі:
 - а) всього обліковано;
 - б) з врученням повідомлення про підозру;
 - в) зупинено провадження;
 - г) провадження направлено до суду;
 - г) провадження закрито);
- кількість кримінальних правопорушень стосовно іноземних громадян (у розрізі:
 - а) всього обліковано;
 - б) з врученням повідомлення про підозру;
 - в) зупинено провадження;
 - г) провадження направлено до суду;
 - г) провадження закрито).
- кількість умисних вбивств, вчинених з мотивів расової, національної та релігійної ворожнечі (у розрізі:
 - а) всього обліковано;
 - б) з врученням повідомлення про підозру;
 - в) зупинено провадження;
 - г) провадження направлено до суду;
 - г) провадження закрито);
- порушення рівноправності громадян залежно від їхньої расової, національної належності, релігійних переконань, інвалідності та інших ознак, ст. 161 (у розрізі:
 - а) всього обліковано;
 - б) з врученням повідомлення про підозру;
 - в) зупинено провадження;
 - г) провадження направлено до суду;
 - г) провадження закрито).

Додатковим джерелом даних є судова статистика щодо розгляду судами справ за ст. 161 КК України (в розділі Судова статистика на сайті «Судова влада».

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. *Special Eurobarometer 437 Discrimination in the EU in 2015* // http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/ebs_437_en.pdf.
2. *Special Eurobarometer 393 Discrimination in the EU in 2012* // http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf.
3. *Ількість працівників, їх якісний склад та оплата праці за 2012 рік. Статистичний збірник Держкомстату України. – Київ, 2013. – С. 66.*

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ

1. *Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР* // Офіційний вісник України від 01.10.2010/ № 72/1 Спеціальний випуск /, стор. 15, ст. 2598.
2. *Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю від 13.12.2006* // Офіційний вісник України видання від 19.03.2010, № 17, / № 101, 2009, ст. 3496 /, стор. 93, ст. 799.
3. *Кодекс законів про працю України від 10.12.1971, № 322-VIII.*
4. *Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16.12.1993, № 3721-XII // Відомості Верховної Ради України від 25.01.1994, № 4, ст. 18.*
5. *Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012, № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України від 14.06.2013, № 24, стор. 1284, ст. 243.*
6. *Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012, № 5207-VI // Відомості Верховної Ради України від 09.08.2013, № 32, стор. 1720, ст. 412.*
7. *Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» 05.02.1993, № 2998-XII // Відомості Верховної Ради України від 20.04.1993, № 16, ст. 167.*
8. *Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991, № 875-XII // Відомості Верховної Ради УРСР від 21.05.1991, № 21, ст. 252.*
9. *Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19.11.1992, № 2801-XII // Відомості Верховної Ради України від 26.01.1993, № 4, ст. 19.*

