Erasmus+
Jean Monnet Programme
Zaporizhzhia National University
Co-funded by the European Union

A. CHEREP, V. VORONKOVA, O. CHEREP, I. KALIUZHNA, S. IVANOV

EUROPEAN HUMANISTIC VISION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Erasmus+
Jean Monnet Programme
Zaporizhzhia National University
Co-funded by the European Union

А. В. ЧЕРЕП, В. Г. ВОРОНКОВА, О. Г. ЧЕРЕП, Ю. В. КАЛЮЖНА, С. М. ІВАНОВ

ЄВРОПЕЙСЬКА ГУМАНІСТИЧНА ВІЗІЯ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ






Zaporizhzhia
National
University

Co-funded by the
European Union

Міністерство освіти і науки України
Запорізький національний університет

А. В. Череп, В. Г. Воронкова, О. Г. Череп, Ю. В. Калюжна, С. М. Іванов

ЄВРОПЕЙСЬКА ГУМАНІСТИЧНА ВІЗІЯ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Науково-навчальний посібник

Затверджено
вченою радою ЗНУ
Протокол № 2 від 03.10.2024р.

Запоріжжя
2024

УДК 005.95-044.352(4)(075.8)
Є245

Череп А. В., Воронкова В. Г., Череп О. Г., Калюжна Ю. В., Іванов С. М. Європейська гуманістична візія в управлінні людськими ресурсами : науково-навчальний посібник. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2024. 357 с.

У науково-навчальному посібнику розглянуто ключові аспекти сучасного управління людськими ресурсами, зокрема європейські підходи до формування толерантності та гуманістичної візії. Представлено аналіз антидискримінаційного законодавства ЄС, а також гуманістичний підхід до управлінських рішень і корпоративної соціальної відповідальності. Окрему увагу приділено технікам командоутворення з урахуванням крос-культурних особливостей і методикам розвитку ефективної міжкультурної взаємодії. Запропоновано різноманітні інструменти для самостійного навчання та оцінки знань: до кожної теми подано питання для самоконтролю, тести та практичні завдання.

Посібник адресований здобувачам вищої освіти, аспірантам, викладачам і практикам у сфері управління для ознайомлення з європейським досвідом побудови ефективних комунікацій та управління людськими ресурсами з урахуванням особливостей суб'єктів мультикультурного середовища.

Рецензенти

Васильєва Тетяна Анатоліївна, доктор економічних наук, професор, професор кафедри фінансових технологій і підприємництва Навчально-наукового інституту бізнесу, економіки та менеджменту імені Олега Балацького Сумського державного університету

Костишина Тетяна Адамівна, доктор економічних наук, професор, завідувачка кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Міценко Наталя Григорівна, доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки Львівського торгово- економічного університету

Відповідальний за випуск: Гельман Валентина Миколаївна, в.о. декана економічного факультету ЗНУ, доктор економічних наук, професор

Видання здійснено в межах реалізації проєкту Програми Європейського Союзу Еразмус+ напряму Жан Моне 101048168 – HumEU – ERASMUS-JMO-2021-HEI-TCH-RSCH «European Humanistic Vision in Human Resource Management» / «Європейська гуманістична візія в управлінні людськими ресурсами».

disclaimer

«Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only anddo not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them».

ЗМІСТ

ВСТУП..... 5
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. ЄВРОПЕЙСЬКІ КЕЙСИ ФОРМУВАННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ ТА ГУМАНІСТИЧНОЇ ВІЗІЇ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ..... 7
Тема 1. Еволюційний розвиток гуманістичної візії в Європі (Воронкова В. Г.) 7
Тема 2. Історія формування феномена європейської толерантності (Воронкова В. Г.)……... 30
Тема 3. Толерантність і культурне різноманіття в Європі: поточний стан та перспективи (Череп А. В.)…… 55
Тема 4. Особливості реалізації концепції толерантності в європейському бізнесі (Череп А. В.)…….. 88
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД БОРОТЬБИ З ДИСКРИМІНАЦІЄЮ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ..... 128
Тема 1. Огляд антидискримінаційного законодавства ЄС (Череп А. В.) 128
Тема 2. Ключові поняття і вектори боротьби з дискримінацією (Череп О. Г.) 153
Тема 3. Гендерна, расова та національна дискримінація (Череп О. Г.) 169
Тема 4. Головні напрямки запобігання і протидії дискримінації. Досвід ЄС (Череп О. Г.)……. 199
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ГУМАНІСТИЧНОГО ПІДХОДУ ДО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНО-КУЛЬТУРНОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ 240
Тема 1. Гуманістичний підхід до прийняття управлінських рішень і управління організаціями (Іванов С. М.)……. 240
Тема 2. Вектор корпоративної соціальної відповідальності бізнесу (Калюжна Ю. В.)…… 267
Тема 3. Конфлікти та протиріччя в управлінні організаціями (Калюжна Ю. В.) 288
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 4. ЄВРОПЕЙСЬКІ ТЕХНІКИ КОМАНДОУТВОРЕННЯ НА ОСНОВІ КРОС-КУЛЬТУРНОЇ ВЗАЄМОДІЇ..... 305
Тема 1. Моделювання командоутворення з міцною крос-культурною складовою (Калюжна Ю. В.)……. 305

Тема 2. Вплив крос-культурних особливостей команди на етику та справедливість на робочих місцях (Іванов С. М.)…….. 315
Тема 3. Крос-культурне командоутворення та позитивна організаційна етика (Іванов С. М.)……... 330
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... 345

ВСТУП

У світі глобалізації та швидких змін у бізнес-середовищі ефективне управління людськими ресурсами та інтеграція культурних аспектів стають критично важливими для досягнення організаційних цілей. Упровадження концепцій толерантності, гуманізму й міжкультурної взаємодії є не просто модними трендами, а необхідними умовами для успішного функціонування сучасних організацій.

Пропонований авторами науково-навчальний посібник присвячений дослідженню європейських кейсів у формуванні толерантності та гуманістичної візії в управлінні людськими ресурсами, а також розгляду ключових аспектів боротьби з дискримінацією, впливу крос-культурних чинників на командоутворення та розвиток організаційної культури сучасного підприємства. Мета розробки посібника полягає в наданні читачам глибокого розуміння сучасних європейських підходів до управління людськими ресурсами з акцентом на формування толерантності, боротьбу з дискримінацією та крос-культурне командоутворення. Засвоєння теоретичних знань і практичних рекомендацій дозволить ефективно впроваджувати ці концепції у реальному бізнес-середовищі.

Структура посібника охоплює чотири змістові модулі, кожен з яких детально аналізує різні аспекти управління людськими ресурсами в контексті європейських практик.

Змістовий модуль 1 розкриває особливості становлення та розвитку гуманістичних поглядів у Європі, знайомить з історією формування толерантності та пояснює її вплив на бізнес-практики.

Змістовий модуль 2 розглядає європейський досвід боротьби з дискримінацією у сфері зайнятості, представляє аналіз антидискримінаційного законодавства і визначає ключові аспекти боротьби з гендерною, расовою та національною дискримінацією.

Змістовий модуль 3 характеризує основні напрямки європейського гуманістичного підходу до розвитку організаційного середовища, включаючи корпоративну соціальну відповідальність та управлінські рішення.

Змістовий модуль 4 описує техніки командоутворення з міцною крос-культурною складовою, окреслює вплив культурних особливостей на етику, справедливість та організаційну культуру.

Методологічний підхід до створення посібника базується на інтеграції теоретичних знань із практичними кейсами та прикладами з європейського досвіду.

Використані методи включають аналіз сучасних теорій, моделей і технік управління, а також особливостей їх застосування в реальних умовах організацій.

Посібник орієнтований на широку цільову аудиторію. Він стане в пригоді здобувачам вищої освіти, аспірантам, викладачам, а також практикам у сфері управління людськими ресурсами та організаційного розвитку, які прагнуть поглибити свої знання і вдосконалити навички управління крос-культурними командами та впровадження європейських практик толерантності й гуманізму.

Очікувані результати від опрацювання й засвоєння поданого в посібнику матеріалу передбачають формування у читачів здатності ефективно впроваджувати концепції толерантності, боротися з дискримінацією та успішно управляти крос-культурними командами, що сприятиме поліпшенню організаційної культури підприємства й досягненню бізнес-цілей. Автори сподіваються, що цей посібник стане корисним інструментом у їх професійній діяльності та допоможе досягти нових висот у сфері управління людськими ресурсами та організаційного розвитку.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. ЄВРОПЕЙСЬКІ КЕЙСИ ФОРМУВАННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ ТА ГУМАНІСТИЧНОЇ ВІЗІЇ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

ТЕМА 1. ЕВОЛЮЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ГУМАНІСТИЧНОЇ ВІЗІЇ В ЄВРОПІ

Мета вивчення теми: проаналізувати еволюційний розвиток гуманістичної візії в Європі, що охоплює тривалий історичний період, протягом якого ідеї гуманізму поступово впроваджувалися в культуру, філософію, науку та політичні системи; розглянути ранній гуманізм Європи: основні ідеї та цінності; з'ясувати особливості гуманізму епохи Відродження, Реформації та Просвітництва; простежити розвиток сучасної епохи гуманізму та ознайомитися з Гуманістичним маніфестом (1933 р.); проаналізувати етапи розвитку сучасного гуманістичного мислення, характеристики світського та релігійного гуманізму; набути уявлення про концепцію освітнього гуманізму як напрям сучасного гуманістичного розвитку людини, суспільства і культури.

План

1. Ранній гуманізм Європи: основні ідеї та цінності.
2. Гуманізм епохи Відродження, Реформації та Просвітництва.
3. Розвиток сучасної епохи гуманізму. Гуманістичний маніфест (1933 р.).
4. Розвиток гуманістичного мислення. Світський гуманізм. Релігійний гуманізм.
5. Концепція освітнього гуманізму як напрям сучасного гуманістичного розвитку людини, суспільства і культури.

Перелік ключових термінів і понять: гуманістична візія, ранній гуманізм Європи, цінності раннього гуманізму, гуманізм Відродження, гуманізм Реформації, гуманізм Просвітництва, Гуманістичний маніфест, гуманістичне мислення, світський гуманізм, релігійний гуманізм, концепція освітнього гуманізму.

1. Ранній гуманізм Європи: основні ідеї та цінності

Ранній гуманізм у Європі, що розквітнув у XIV-XV ст., був ключовим періодом для формування нових ідей і цінностей, які мали значний вплив на культурний, філософський і соціальний розвиток континенту. Франческо Петрарка (1304-1374) – італійський поет, філософ і гуманіст, вважається одним із піонерів

раннього гуманізму. Він підкреслював важливість вивчення класичної літератури та саморозвитку.

Джованні Боккаччо (1313-1375) – італійський письменник і гуманіст, автор безсмертного «Декамерону», який ввів новий стиль письма і прославив італійську мову.

Лоренцо Валла (1407-1457) – італійський гуманіст і філософ, який виступав за критику папської влади й підтримував ідеї громадянських свобод.

Леонардо Бруні (1370-1444) – італійський гуманіст і дипломат, який активно працював у Флорентійській республіці та підтримував ідеї республіканського устрою.

Микола Кузанський (1401-1464) – німецький кардинал, філософ і теолог, який розвивав ідеї релятивізму і сповідував ідею рівності.

Основні ідеї та цінності раннього гуманізму в Європі включають:

1. Відродження класичних античних ідей, у контексті яких гуманісти відновлювали й переосмислювали античні грецькі та римські тексти, такі як твори Платона, Арістотеля, Цицерона та інших, що дозволило збагатити європейську культуру новими ідеями та знаннями.

2. Цінність людської особистості, так як гуманісти підкреслювали значення індивідуальності, розуму та вільної волі людини. Вони відстоювали ідею, що людина має здатність до саморозвитку та самореалізації.

3. Гуманітарні науки, в контексті яких ранні гуманісти підтримували й розвивали гуманітарні науки, такі як філософія, література, історія, мовознавство та мистецтвознавство. Вони вважали, що ці галузі не лише важливі для культурного розвитку, а й сприяють загальному гуманістичному освітленню.

4. Критика церковної доктрини: ранні гуманісти часто висловлювали критику відносно того, як церква інтерпретувала та поширювала знання. Вони підкріплювали значення раціонального аналізу і власного особистого досвіду, надаючи перевагу історичному критицизму.

5. Роль освіти та виховання: гуманісти вважали, що освічена людина несе відповідальність перед суспільством і відтак має приділяти увагу вихованню не лише інтелектуальних, а й моральних якостей.

Ранній гуманізм створив підґрунтя для подальшого розвитку гуманістичних ідей і принципів у європейському суспільстві, відіграючи значну роль у формуванні культурного ландшафту Європи та світової історії.У Європі у XIV-XV ст. гуманізм сповідував цінності та ідеї, що суттєво вплинули на культуру та філософію західної

цивілізації. Античні гуманісти відігравали значну роль у розвитку грецької та римської культур.

Ключові аспекти античного гуманізму:

1. Центральність людини: античні греки та римляни підкреслювали важливість індивідуальності та людської особистості. Вони вважали, що людина має потенціал до саморозвитку та самовдосконалення через розум і мораль.

2. Раціоналізм і наука: грецькі філософи, такі як Сократ, Платон і Арістотель, розвивали раціональний підхід до розуміння світу через філософію, науку та логіку. Вони вважали, що знання та розуміння можуть бути досягнуті через аналіз і дослідження.

3. Етика та мораль: античні філософи розвивали етичні принципи, що ставили людину в центр вимірювання добра та моралі. Ці принципи знаходили відображення у моральних ідеях раннього християнства та пізніше у гуманістичному русі.

4. Людська культура і мистецтво: грецька та римська культури підтримувались інтелектуально та естетично через літературу, філософію, архітектуру, скульптуру та мистецтво, що сприяли розвитку та творчому розмаїттю.

5. Освіта та виховання: античні греки й римляни приділяли значну увагу освіті та вихованню, вважаючи, що це сприяє формуванню моральності та інтелектуальних здібностей, які є важливими для здорового функціонування суспільства.

Античний гуманізм став основою для подальшого розвитку гуманістичних ідей в Європі, заклавши фундамент для раннього гуманізму та вплинувши на культурні та філософські течії в Європі в XIV-XV ст.

2. Гуманізм епохи Відродження, Реформації та Просвітництва

Гуманізм в епоху Відродження, Реформації та Просвітництва відіграв ключову роль у формуванні європейської культури та думки, змінюючи погляди на релігію, освіту, соціальні структури та владу. У цей період діяло багато філософів і мислителів, які суттєво вплинули на розвиток гуманістичних ідей і на формування сучасних філософських і соціокультурних уявлень.

Відродження в XV-XVI ст. стало важливим етапом у розвитку гуманізму. Відродження класичних знань античності, а також розвиток науки, мистецтва та літератури, сприяли формуванню гуманістичної культури. Гуманісти, такі як

Петрарка, Еразм Роттердамський та Томас Мор, пропагували ідеали освіти, індивідуалізму та свободи думки.

Представники Відродження (XIV-XVI ст.): Джованні Піко делла Мірандола (1463-1494) – італійський гуманіст і філософ, автор «Декларації прав людини», який підкреслював важливість людської гідності і вільного вибору. Марсіліо Фічіно (1433-1499) – італійський філософ і містик, який поєднував християнську традицію з неоплатонізмом і підтримував ідеї гуманізму. Ніколо Макіавеллі (1469-1527) – італійський політичний філософ і письменник, автор «Князя», де висловив концепцію реалізму в політиці та прагнення до стабільності в керуванні державою.

Відродження (XIV-XVI ст.) культивувало відновлення класичної античної культури. Гуманісти цього періоду відроджували ідеї та тексти античних авторів, таких як Платон, Арістотель, Цицерон. Це сприяло відродженню інтересу до грецької та римської культур і філософії. Цінність людської особистості, у контексті якої гуманісти підкреслювали індивідуальність і розум людини, розвивали гуманітарні науки – літературу, мистецтво, історію. В епоху Відродження гуманісти надавали імпульс до формування мистецтва, що надихалося класичною античністю. Це сприяло розквіту живопису, скульптури, архітектури та літератури, що стали підґрунтям для новаторських творів великих митців того часу, у числі яких Леонардо да Вінчі, Мікеланджело, Рафаель і Шекспір. В епоху Відродження гуманісти сприяли відновленню ідеї республіканського устрою, ідеалізуючи давньоримські принципи політичної вільності та громадської участі. Це сприяло формуванню нових політичних структур із зацікавленими стосунками між владою, культурою і громадянами. В епоху Відродження здійснили величезний внесок у розвиток науки, філософії та мистецтва, вони сприяли розширенню знань і стимулювали наукові дослідження в галузі медицини, астрономії, географії та ботаніки. Гуманістичні ідеали та цінності Відродження суттєво вплинули на сучасність, сприяючи розвитку гуманітарних наук, культури й виховання.

Ідеї гуманізму знайшли своє продовження і в епоху Просвітництва (XVIII ст.). Такі філософи, як Вольтер, Руссо, Локк і Кант, виступали за раціональність, науковий прогрес, права людини та політичну свободу. Вони заклали основи для сучасних демократичних інститутів і прав людини.

Представники Просвітництва (XVII-XVIII ст.): Джон Локк (1632-1704) – англійський філософ, який розвивав ідеї емпіризму й натуралізму, наголошував на важливості досвіду й обґрунтовував право на повстання проти тиранії. Вольтер (1694-1778) – французький філософ і письменник епохи Просвітництва, відомий

своїми творами, що критикували релігію та суспільні недоліки, а також сповідуванням ідеї свободи слова та рівності перед законом. Жан-Жак Руссо (1712-1778) – французький філософ, письменник і політичний теоретик, автор «Договору про соціальний договір», який висловлював ідеї про природний стан людини і необхідність соціальної справедливості. Ці філософи відіграли значну роль у формуванні сучасних філософських, політичних і релігійних уявлень, що суттєво вплинули на сучасне суспільство та культуру.

Просвітництво (XVII-XVIII ст.). Просвітителі підтримували науку, раціоналізм та критичне мислення як основу для досягнення прогресу та освіченості. Вони висунули ідею, що розум і знання можуть змінити суспільство та поліпшити умови життя людей. Просвітителі активно підтримували ідеї громадянських свобод, прав людини та суспільної справедливості, виступаючи проти тиранії та авторитаризму. Ці рухи в історії Європи значно вплинули на розвиток гуманістичних ідей, заклавши фундамент для модерної європейської культури та думки. В епоху Просвітництва його виразники підтримували ідеї про підвищення грамотності, доступності освіти й розширення культурних можливостей для широких мас. Їхні ідеї про світлий розум і прогрес стимулювали розвиток літератури. В епоху Просвітництва активізувалася агітація за знищення абсолютизму та корупції, пропагувалися ідеї демократії, прав людини та соціальної справедливості. Це сприяло розвитку ідеалів прогресивної політики та модернізації суспільства. Просвітителі зміцнили ідеї раціоналізму та критичного мислення в суспільстві. Вони підтримували науку, освіту та інтелектуальний розвиток як основу для соціального прогресу і поліпшення умов життя. Ідеї Просвітництва, такі як раціоналізм, індивідуалізм і права людини, стали основою для сучасних демократичних ідеалів, соціальних реформ і прав людини.

Реформація (XVI ст.). Представники епохи Реформації: Мартін Лютер (1483-1546) – німецький богослов, релігійний реформатор і філософ, який виступав за реформу Католицької церкви й підкреслював особисте ставлення до Бога і важливість Святого Письма. Жан Кальвін (1509-1564) – французький реформатор і філософ, засновник кальвінізму, вчення якого включало в себе принципи предетермінації та моральної дисципліни.

Реформатори, такі як Мартін Лютер, Цвінглі, Кальвін, критикували розкіш і корупцію універсальної церкви. Вони підтримували особисту віру та прямий доступ до релігійних текстів, що підкреслювало ідеї гуманізму. Реформатори ставили під сумнів традиційні інтерпретації Святого Письма, використовуючи

критичний раціоналізм, що був характерним для гуманістичного підходу. Лютер та інші реформатори підтримували мовну реформу та переклад Святого Письма на мови народів, що сприяло розвитку національної літератури та культури. Це стимулювало виникнення нових літературних жанрів та ідей, що розширили горизонти інтелектуальної діяльності. Крім того, реформатори активно підтримували ідеї про особисті права та свободи людини. Лютеранство сприяло встановленню незалежності церковних інститутів від держави, що стало фундаментом для подальшого розвитку принципу релігійної толерантності. Реформатори акцентували увагу на питаннях освіти й саморозвитку, що сприяло поширенню ідеї про важливість освіти та громадянської культури і зміцнило підґрунтя для подальшого розвитку наукових і гуманітарних досліджень. Реформація дала поштовх для формування сучасної релігійної та соціальної ідентичності, що продовжує впливати на політичні, соціальні й економічні процеси в багатьох країнах світу.

Гуманізм в епохи Відродженні, Реформації та Просвітництва виявився ключовим елементом формування сучасного світогляду та цінностей. Він суттєво вплинув на сучасну європейську культуру, науку та суспільство, сприяючи розвитку ідей та цінностей, що зміцнюють основи сучасного світу.

3. Розвиток сучасної епохи гуманізму. Гуманістичний маніфест (1933 р.)

Сучасний гуманізм, особливо в контексті Гуманістичного маніфесту 1933 року, відображає ідеї, які актуалізувались у ХХ ст. та стали важливими для формування гуманістичної філософії та світогляду.

Сучасна епоха гуманізму охоплює широкий спектр філософських напрямів і течій, які надають пріоритет значенню та гідності людини, громадянським правам і свободам, а також прагненню до глобальної моральної відповідальності та усвідомленню суспільної справедливості. Одна із визначних подій у гуманістичному русі ХХ ст. – публікація «Гуманістичного маніфесту» 1933 року.

Представники гуманізму: Еріх Фромм (1900-1980) – німецько-американський психолог і філософ, який сповідував психологічні та соціальні аспекти гуманізму і підкреслював важливість самореалізації та особистісної свободи. Жан-Поль Сартр (1905-1980) – французький філософ і письменник, який акцентував увагу на важливості особистісної відповідальності та вільного вибору людини. Альбер Камю (1913-1960) – французький письменник і філософ, який досліджував питання абсурдності життя та важливості індивідуального морального вибору. Юрген Габермас (народився 1929) – німецький філософ і соціолог, який розвинув ідеї

комунікативної діяльності та демократії, підкреслюючи важливість громадського діалогу та раціонального обґрунтування. Річард Рорті (1931-2007) – американський філософ, який розвивав прагматичну філософію і наголошував на важливості соціальних історичних контекстів у розумінні істини та знання.

Гуманістичний маніфест1933 року був підписаний такими видатними особистостями, як Ейнштейн, Фромм, Рассел та інші, і висвітлював гуманістичні принципи, у числі яких пріоритет гуманістичних цінностей перед догмами і авторитетами, підтримка свободи мислення і дослідження, прагнення до мирного врегулювання конфліктів. Цей маніфест був розроблений, щоб представляти гуманізм, що розвивався. Важливість документа полягає в тому, що понад тридцять освічених осіб дійшли загальної згоди щодо питань, які викликають занепокоєння та формують нову філософію з матеріалів сучасного світу.

Настав час для широкого визнання радикальних змін у релігійних віруваннях у всьому сучасному світі. Наука та економічні зміни порушили старі вірування. Релігії в усьому світі змушені змиритися з новими умовами, що створилися завдяки значному зростанню знань і розширенню досвіду.

У кожній сфері людської діяльності рух наразі йде в напрямку гуманізму. Щоб краще зрозуміти релігійний гуманізм, учені забажали закріпити певні положення, які підтверджують факти сучасного життя.

Існує велика небезпека остаточного і фатального ототожнення слова «релігія» з доктринами та методами, які втратили своє значення і які безсилі вирішити проблеми людського життя.

Основні ідеї Гуманістичного маніфесту 1933 року включають:

1. Важливість індивідуальності та вільної волі кожної людини. Гуманісти виступали проти будь-яких форм дискримінації та підтримували ідею загальних прав людини.

2. Розум і науку вважають основою для розвитку суспільства та освіти. Гуманісти пропагували критичне мислення і відкрите дослідження, спираючись на принципи наукового методу.

3. Гуманісти підтримували ідеї моральної автономії, етичної відповідальності та справедливості. Вони виступали проти війн, насильства і будь-яких форм загрози особистій свободі людини.

4. Гуманісти підтримували ідеї громадянської участі, демократії та правової держави. Вони сприяли розвитку соціальної справедливості та прав людини як основних принципів сучасного суспільства.

Гуманістичний маніфест 1933 року сприяв формуванню гуманістичної філософії, яка продовжує впливати на сучасний світогляд і культурні цінності. Автори маніфесту явно мали намір і сподівалися, що гуманізм стане «релігією майбутнього». Релігійний гуманізм все ще має цінність. Приймаються найкращі аспекти релігійних конгрегацій та відкидаються всі надприродні чинники, ієрархічні, догматичні вчення.

4. Розвиток гуманістичного мислення. Світський гуманізм. Релігійний гуманізм

У XIX ст. розвиток гуманізму продовжувався через різні соціальні та політичні рухи, у числі яких романтизм, який наголошував на важливості емоцій та індивідуальності, та рух за соціальні права, що вимагав рівності та справедливості. У XX ст. гуманізм зазнав значних випробувань через світові війни, тоталітарні режими та інші катастрофи. Проте гуманістичні ідеї стали основою для міжнародних документів, таких як Загальна декларація прав людини (1948 р.), а також для різних соціальних і політичних рухів, які продовжують боротися за права та свободи людини.

Еволюційний розвиток гуманістичної візії в Європі демонструє поступове зміцнення ідей, які акцентують увагу на цінності кожної людини, її правах і свободах, розвитку освіти й науки, а також на необхідності створення справедливого та рівноправного суспільства. В основі сучасної гуманістичної філософії лежить новий гуманізм як центральний компонент нового порядку денного сталого розвитку, створення політичних і нормативних рамок для сталого розвитку, що ґрунтується на мирі, демократії, зближенні культур та нерозривно пов'язаний з людським розвитком, освітою та подоланням бідності. Сталий розвиток з його трьома стовпами економічного, соціального та культурного розвитку асоціюється з поняттям нового гуманізму, передбачає цілісний підхід до людського прогресу, зосереджується на пошуку повної реалізації особистості, приналежності до єдиної людської спільноти, витісняючи відмінності походження, етнічного походження, що неможливо досягти без гуманізму як інклюзивної риси. Суспільство нового гуманізму ґрунтується на «освіті для всіх», демократичній участі та економічному розвитку, що приносить користь усім та базується на гендерній рівності. Європейська гуманістична філософія має зосередитися на колективних зусиллях у сферах освіти, науки, культури, доступу до інформації, щоб досягти більш справедливого, рівноправного та процвітаючого суспільства.

Представники світського гуманізму:

1. Еріх Фромм (1900-1980) – німецько-американський психолог і філософ, автор робіт про людську природу, свободу й мораль.

2. Жан-Поль Сартр (1905-1980) – французький філософ і письменник, який акцентував увагу на вільному виборі, відповідальності та абсолютній свободі, яка притаманна людині одвічно.

3. Альбер Камю (1913-1960) – французький письменник і філософ, представник абсурдизму, який висловлював ідеї про значимість індивідуального вибору та моральної свободи.

Представники релігійного гуманізму:

1. Томас Мертон (1915-1968) – американський монах-трапіст, письменник і релігійний мислитель, який досліджував питання молитви, медитації та духовності.

2. Пауль Тілліх (1886-1965) – німецький теолог і філософ, який пропагував ідеї релігійного гуманізму, зокрема наголошував на важливості богословського розуміння та людської істоти.

Ці філософи відіграли важливу роль у розвитку гуманістичного мислення, здійснили внесок у розуміння людських цінностей, моральних принципів і соціальних відносин.

Світський (секулярний) гуманізм – світогляд, основою якого є атеїстичне мислення, що заперечує існування вищих сил та будь-якої духовної реальності. Секулярний гуманізм визнає матеріальну природу й соціальну природу людини, але заперечує духовну. Від релігійного гуманізму відрізняється тим, що заперечує віру в Бога як принцип орієнтації людини у світі. У прихильників світського гуманізму боротьба з релігією не є головним завданням.

«Декларація секулярного гуманізму» включає 10 принципів:

1) Вільне дослідження.

2) Неприпустимість широкої цензури та догматизму.

3) Ідеал свободи.

4) Неприпустимість різних форм тоталітаризму, рівність усіх перед законом.

5) Етика поведінки, заснована на критичному мисленні; незалежність етики від релігії та церкви.

6) Релігійний скептицизм.

7) Розум, використання логіки, раціонального дослідження та досвіду в процесі накопичення знань і в перевірці критеріїв його істинності.

8) Наука і техніка, визнання переваг наукового досліду як найбільш дійсного та плідного засобу пізнання світу.

9) Еволюція, визнання переваг еволюції як науково обґрунтованого світогляду перед релігійним світоглядом і втручанням Бога.

10) Освіта як складова побудови гуманного, вільного і демократичного суспільства.

Сучасна гуманістична філософія включає різноманітні підходи й напрями, серед яких особливе місце займають світський і релігійний гуманізм.

Світський гуманізм (також відомий як секулярний гуманізм) зосереджується на гуманістичних цінностях і принципах, незалежно від релігійних доктрин чи авторитетів. Світські гуманісти вважають, що людина має цінність сама по собі і є основою для моральних інтуїцій та дій.

Вони підтримують важливість розумового мислення, наукового методу і критичного аналізу для розуміння світу та прийняття рішень.

Гуманісти висувають етичні стандарти на основі загальних людських цінностей, таких як добро, справедливість і відповідальність.

Вони підтримують ідею громадянської участі, правової держави і демократичного управління як засобів забезпечення свободи й розвитку людини.

Гуманізм під «релігією» вважає сукупність вірувань і практик, що базуються на надприродній сутності, ритуали та практики якої перегукуються з людяністю. Термін «релігійний гуманізм» описує стан розуму, ставлення до філософії, релігії, етики; прославляє єдність людського розуму, відповідальності та співчуття.

Гуманізм – релігія, яка пропонує погляд на людей та їхнє місце у Всесвіті. Його основою є сучасний американський рух, що складається переважно з нетеїстичних гуманістів і гуманістичних церков і присвячений досягненню етичних цілей релігії, які ґрунтуються на надприродності.

Релігійний гуманізм поєднує гуманістичні цінності з релігійними переконаннями та духовними традиціями. Основні аспекти релігійного гуманізму наголошують на тому, що людина має набуте божественне обличчя і є носієм внутрішньої духовності та моральності. Підтримуються ідеї любові до ближнього, соціальної справедливості та доброчесності, що сягають своїм корінням у релігійні вчення.

Релігійні гуманісти наголошують на важливості милосердя, допомоги та служіння іншим, що є невід'ємною складовою релігійної моралі. Вони відстоюють ідею духовного розвитку, покаяння та доброчесності, які є важливими аспектами релігійної практики.

Обидва напрямки гуманізму відіграють важливу роль у сучасному світі, впливаючи на моральні, етичні та соціальні цінності, що визначають культурний та інтелектуальний ландшафт гуманістичного людського суспільства.

Сучасна гуманістична філософія XXI ст. характеризується акцентом на людських цінностях, гідності, свободі та розвитку особистості. Вона включає в себе кілька основних аспектів:

1) підкреслення важливості особистих прав і свобод, підтримка самореалізації та автономії особистості;

2) розвиток етичних систем, що орієнтовані на добробут людини, враховуючи сучасні виклики, такі як глобалізація, екологічні кризи та технологічний прогрес;

3) визнання та повага до різноманіття культур, релігій, світоглядів і способів життя;

4) розгляд впливу новітніх технологій на людину, її психологічний стан, соціальні відносини та загалом на гуманістичні цінності;

5) усвідомлення важливості збереження довкілля як невід'ємної частини добробуту людства;

6) боротьба за рівні права та можливості для всіх людей, незалежно від їх соціального, економічного або культурного походження.

Ці теми та принципи допомагають формувати сучасну гуманістичну філософію, орієнтовану на розвиток людини й суспільства загалом.

5. Концепція освітнього гуманізму як напрям сучасного гуманістичного розвитку людини, суспільства і культури

Освітній гуманізм є концепцією, яка наголошує на освіті як основі для розвитку людини, суспільства та культури. Цей підхід ґрунтується на гуманістичних ідеях, що ставлять людину в центр уваги і підкреслюють важливість освіти для її повноцінного розвитку.

Освітній гуманізм як напрям у філософії та освіті акцентує увагу на значенні освіти як засобу для розвитку особистості та суспільства. Він відрізняється від релігійного та світського гуманізму своєю спрямованістю на розумовий і культурний розвиток людини, освіту та її значення для формування моральних цінностей і громадянської активності.

Представники освітнього гуманізму: Джон Амос Коменський (1592-1670) – чеський педагог, який вважається одним із піонерів освітнього гуманізму. Він розвивав ідеї універсальної освіти для всіх, незалежно від статусу та соціального походження. Жан-Жак Руссо (1712-1778) – французький філософ і письменник

епохи Просвітництва, який у своїх працях, зокрема «Еміль, або Про виховання», розглядав важливість натурального виховання та освіти для розвитку індивідуальності. Джон Дьюї (1859-1952) – американський філософ і педагог, який розвинув ідеї прогресивного освітнього гуманізму. Він підкреслював важливість дослідження та досвіду в навчанні, активно відстоював ідеї демократизації освіти та звертав увагу на соціальні аспекти виховання. Марія Монтессорі (1870-1952) – італійська лікарка і педагог, яка розвинула метод Монтессорі, в основі якого лежить самостійне навчання та розвиток дитини через природній інтерес і самовиховання.

Названі вище філософи й педагоги зробили значний внесок у розвиток освітнього гуманізму, сприяючи розвитку освіти як ключового елемента формування і розвитку індивідуальності та суспільства загалом.

Основні аспекти освітнього гуманізму включають:

1. Освітній гуманізм вважає, що кожна людина має неповторний потенціал для самореалізації, важливою умовою для цього є доступ до якісної освіти.
2. Освітній процес має сприяти не лише набуттю знань, але й формуванню критичного мислення, етичних і соціальних цінностей, розвитку творчих здібностей та самореалізації.
3. Освітній гуманізм підтримує ідею рівних можливостей у доступі до освіти для всіх людей, незалежно від їхнього соціального становища, етнічної чи релігійної приналежності.
4. Освітній гуманізм підкреслює важливість освіти для формування громадянської свідомості, активної участі в суспільному житті та підтримки демократичних інститутів.
5. Освітній гуманізм пропагує включення гуманістичних цінностей, таких як повага до прав людини, міжкультурне розуміння, толерантність і мир, у навчальні програми й методи навчання.
6. Освітній гуманізм сприяє збагаченню культурного надбання суспільства через освітні програми, що включають вивчення літератури, мистецтва, філософії та інших гуманітарних наук.
7. Освітній гуманізм наголошує на важливості гуманітарних дисциплін у формуванні інтелектуального та емоційного інтелекту, розвитку критичного мислення та культури діалогу.
8. Освітній гуманізм сприяє розвитку критичного мислення у здобувачів освіти, що є важливою умовою для аналізу та критичного оцінювання суспільних проблем і явищ.

9. Освітній гуманізм забезпечує засвоєння здобувачами освіти знань і набуття навичок, необхідних для активної участі у громадському житті, розвитку соціальної відповідальності та підтримки демократичних ідеалів.

10. Освітній гуманізм відстоює важливість інтердисциплінарного підходу до навчання, що сприяє зближенню різних галузей знань і стимулює творче мислення.

Освітній гуманізм залишається актуальним у сучасному освітньому контексті, сприяючи розвитку особистості та формуванню умов для сталого й гармонійного розвитку суспільства. Освітній гуманізм є важливим напрямом у сучасній освітній політиці та практиці, що спрямований на створення умов для повного розвитку особистості та формування громадянського суспільства.

Гуманістичне людське суспільство – суспільство, яке базується на принципах гуманізму, що включають повагу до людської гідності, прав і свобод кожної людини.

Основні характеристики такого суспільства:

1. Визнання цінності кожної людини, її прав і свобод. Це включає право на свободу слова, думки, віросповідання, а також право на приватність і особисту автономію.

2. Створення умов для рівних можливостей для всіх громадян, незалежно від їхньої раси, статі, релігії, національності, сексуальної орієнтації або соціально-економічного статусу. Це також включає боротьбу з дискримінацією та забезпечення справедливого розподілу ресурсів.

3. Забезпечення широкої участі громадян у політичних процесах, підтримка демократичних інститутів і процедур, які гарантують підзвітність влади і захист прав меншин.

4. Інвестування в освіту, науку та культуру, щоб забезпечити розвиток інтелектуальних і творчих здібностей кожної людини. Це включає доступ до якісної освіти і можливості для безперервного навчання протягом усього життя.

5. Підтримка етичних принципів, що базуються на співчутті, солідарності та відповідальності перед іншими людьми і суспільством загалом.

6. Забезпечення соціального захисту для всіх громадян, особливо для найуразливіших груп населення. Це включає медичне обслуговування, пенсійне забезпечення, підтримку сімей з дітьми та інші соціальні послуги.

7. Підтримка сталого розвитку й екологічної відповідальності, збереження природних ресурсів і захист довкілля для майбутніх поколінь.

8. Підтримка мирних відносин і співпраці між народами, захист прав людини на міжнародному рівні та сприяння глобальній справедливості.

9. Таке суспільство сприяє розвитку гармонійних і відповідальних громадян, які здатні співпрацювати для досягнення спільного добробуту та створення кращого майбутнього для всіх.

Питання для самоконтролю

1. Які ключові філософські принципи гуманізму вплинули на культурний розвиток Європи в епоху Відродження?
2. Яким чином ідеї Просвітництва змінили уявлення європейців про людську природу та суспільство?
3. Як гуманістичні ідеї вплинули на розвиток прав людини і демократії в Європі у XIX-XX століттях?
4. Які виклики стоять перед гуманістичною візією в сучасній Європі, зокрема в контексті глобалізації, міграційних процесів і кризи цінностей?
5. Окресліть можливі шляхи для підтримки та розвитку гуманістичних цінностей у європейському суспільстві на майбутнє.
6. Поясніть, яким чином гуманізм впливає на культурні інституції сучасної Європи, такі як освіта, мистецтво та наука.
7. Які релігійні та соціокультурні чинники сприяли виникненню гуманізму в Європі та його подальшому розвитку?
8. Як гуманістичні принципи вплинули на етичний кодекс і соціальні норми сучасного європейського суспільства?
9. Назвіть основні відмінності у сприйнятті гуманізму між різними країнами Європи. Чи впливає це на формування загальноєвропейських цінностей?
10. Які ключові події та особистості вплинули на розвиток гуманістичних ідей у Європі в XX столітті?
11. Які можливі виклики можуть виникнути в майбутньому для гуманістичної візії в Європі через технологічний розвиток та зміни в соціальному ландшафті?

Ці питання спрямовані на більш глибоке розуміння еволюції гуманістичної візії в Європі та її впливу на різні сфери суспільства. Вони можуть слугувати основою для жвавої інтелектуальної дискусії та дослідження у вашій групі.

2. Опрацювання інтернет-ресурсів із теми.

Для опрацювання теми «Еволюційний розвиток гуманістичної візії в Європі» можна використовувати різноманітні джерела інформації в інтернеті. Ось деякі напрямки і ресурси, які можуть бути корисними для вивчення цієї теми:

1. Академічні ресурси та бази даних:

JSTOR (https://www.jstor.org/)

Google Scholar (https://scholar.google.com/)

ResearchGate (https://www.researchgate.net/)

2. Музеї та культурні інституції:

British Museum (https://www.britishmuseum.org/)

Louvre Museum (https://www.louvre.fr/en)

Музей Відродження у Флоренції (https://www.bargellomusei.beniculturali.it/)

3. Освітні платформи та курси:

Coursera (https://www.coursera.org/)

edX (https://www.edx.org/)

Khan Academy (https://www.khanacademy.org/)

4. Наукові статті та книги:

Шукайте наукові статті, монографії та книги на тему гуманізму в бібліотеках та онлайн-магазинах (Amazon, Google Books тощо).

5. Інтернет-ресурси та онлайн-журнали:

Encyclopedia Britannica (https://www.britannica.com/)

Stanford Encyclopedia of Philosophy (https://plato.stanford.edu/)

HuffPost (https://www.huffpost.com/) і Guardian (https://www.theguardian.com/international) – джерела новин та статей з філософськими темами.

Ці ресурси забезпечать широкий огляд еволюції гуманістичної візії в Європі, від історичних коренів до її впливу на сучасне суспільство. Якщо у вас є конкретні питання або аспекти, які вас цікавлять, будь ласка, дайте про це знати. Викладачі завжди радо допоможуть знайти відповідні ресурси для більш детального дослідження.

3. Бліц-опитування.

1. Яким чином, на вашу думку, гуманістична візія вплинула на розвиток європейського суспільства?

- Дуже позитивно;
- Позитивно;
- Нейтрально;
- Негативно;
- Дуже негативно.

2. Які аспекти гуманізму, на вашу думку, мали найбільший вплив на європейське суспільство (можна обрати кілька варіантів відповідей)?

– Права людини;
– Свобода слова;
– Освіта;
– Наука та технології;
– Рівність і недискримінація;
– Інше.

3. Як ви оцінюєте сучасний стан гуманістичних цінностей у вашій країні?

– Дуже високий;
– Високий;
– Середній;
– Низький;
– Дуже низький.

4. Чи вважаєте ви, що гуманістична візія повинна бути основою для сучасних суспільних реформ?

– Так;
– Ні;
– Не впевнений (а).

5. Які найбільші виклики, на вашу думку, стоять перед гуманістичними цінностями в Європі сьогодні?

– Економічні кризи;
– Політична нестабільність;
– Соціальна нерівність;
– Зміни клімату;
– Інше.

4. Дискусія на тему «Перспективи розвитку гуманізму в Україні та в європейських країнах».

Гуманізм як філософський і етичний напрям, який підкреслює цінність та гідність кожної людини, має давню історію в Європі. Сьогодні гуманістичні цінності продовжують відігравати важливу роль у формуванні політичних і соціальних структур як в Україні, так і в інших європейських країнах. Ця дискусія спрямована на обговорення перспектив розвитку гуманізму в цих регіонах.

Основні питання для дискусії:

1. Історичні передумови розвитку гуманізму в Європі та Україні.

– Як історичні події вплинули на розвиток гуманізму в Європі та Україні?

– Які основні етапи розвитку гуманістичної думки можна виділити в цих регіонах?

2. Гуманістичні цінності та їх вплив на сучасне суспільство.

– Які гуманістичні цінності є найбільш важливими для сучасного суспільства?

– Як ці цінності впливають на політичні та соціальні процеси в Європі та Україні?

3. Виклики для гуманістичних цінностей у сучасному світі.

– Які основні виклики стоять перед гуманістичними цінностями сьогодні?

– Яким чином економічні, політичні та соціальні кризи впливають на розвиток гуманізму в різних країнах?

4. Перспективи розвитку гуманізму в Україні.

– Які перспективи розвитку гуманістичних цінностей в Україні?

– Як сучасні реформи можуть сприяти зміцненню гуманістичних ідей?

5. Порівняння гуманістичних процесів в Україні та інших європейських країнах.

– Що спільного та відмінного в розвитку гуманізму в Україні та інших європейських країнах?

– Які уроки можна запозичити з європейського досвіду для поліпшення гуманістичних процесів в Україні?

6. Роль освіти та культури у розвитку гуманізму.

– Як освіта та культурні ініціативи можуть сприяти розвитку гуманізму?

– Які програми або проєкти можуть бути запроваджені для популяризації гуманістичних цінностей?

Дискусія сприятиме розвитку гуманізму в Україні та Європі та допоможе намітити можливі кроки для подальшого зміцнення гуманістичних ідей у цих регіонах.

Тести для самоконтролю

1. Хто із філософів є одним із засновників гуманістичних ідей у Стародавній Греції?

А) Платон;

В) Сенека;

C) Августин;
D) Фома Аквінський.
2. До якого століття відноситься епоха Відродження?
A) XIV-XV ст.;
B) XV-XVI ст.;
C) XVI-XVII ст.;
D) XVII-XVIII ст.
3. Укажіть автора «Утопії»:
A) Петрарка;
B) Еразм Роттердамський;
C) Томас Мор;
D) Данте Аліг'єрі.
4. Хто із філософів епохи Просвітництва обстоював ідею розподілу влади?
A) Руссо;
B) Вольтер;
C) Локк;
D) Монтеск'є.
5. У якому документі XX ст. закріплені основні права людини?
A) Статут ООН;
B) Європейська конвенція з прав людини;
C) Загальна декларація прав людини;
D) Хартія основних прав ЄС.
6. Хто із філософів був засновником ідей раціоналізму?
A) Руссо;
B) Локк;
C) Кант;
D) Декарт.
7. Який рух у XIX ст. наголошував на емоціях та індивідуальності?
A) класицизм;
B) романтизм;
C) реалізм;
D) імпресіонізм.
8. Хто із філософів написав «Два трактати про правління»?
A) Локк;
B) Руссо;
C) Кант;

D) Гоббс.

9. Яка з указаних ідей є основою гуманістичної візії?

A) колективізм;

B) науковий прогрес;

C) індивідуалізм;

D) релігійний авторитет.

10. Який філософ вважав, що держава повинна захищати природні права людини?

A) Платон;

B) Гоббс;

C) Локк;

D) Макіавеллі.

Практичні завдання

Завдання 1. Рольова гра на тему «Перспективи розвитку гуманізму в Україні та в європейських країнах».

Мета. Ця рольова гра передбачає залучення учасників до глибокого розуміння різних перспектив щодо розвитку гуманізму в Україні та Європі через інтерактивну дискусію. Учасники будуть представляти окремі ролі, щоб дослідити різні точки зору та знайти спільні рішення.

Ролі.

Український політик

Позиція: Підтримує впровадження гуманістичних цінностей через державні реформи.

Мета: Розробити стратегії для зміцнення гуманізму в українському суспільстві.

Європейський політик

Позиція: Представляє країну з розвиненими гуманістичними традиціями.

Мета: Поділитися досвідом і надати пропозиції для України.

Представник громадської організації

Позиція: Активно працює над просуванням прав людини та гуманістичних цінностей.

Мета: Підкреслити важливість громадських ініціатив у зміцненні гуманізму.

Учений-соціолог

Позиція: Аналізує вплив гуманістичних цінностей на суспільство.

Мета: Надати дані та результати досліджень, що підтверджують важливість гуманізму.

Журналіст

Позиція: Нейтральний спостерігач, що висвітлює події та фіксує різні думки.

Мета: Поставити питання та забезпечити об'єктивне висвітлення дискусії.

Здобувач освіти

Позиція: Молодий громадянин, що цікавиться майбутнім свого суспільства.

Мета: Висловити думки та позиції молодого покоління стосовно гуманізму.

Коротка презентація кожної ролі. Кожен учасник коротко представляє свою роль і позицію (1-2 хв).

Основна дискусія.

Питання 1. Які основні виклики стоять перед впровадженням гуманістичних цінностей у сучасному суспільстві?

Питання 2. Як можна зміцнити гуманістичні цінності через державні та громадські ініціативи?

Питання 3. Який вплив гуманістичні цінності мають на освіту та культуру?

Питання 4. Які уроки може запозичити Україна з європейського досвіду щодо розвитку гуманізму?

Запитання від журналіста

Журналіст ставить питання учасникам для з'ясування їх позицій та уточнення деталей.

Відкриті питання та відповіді

Учасники можуть ставити питання один одному для більш глибокого розуміння різних точок зору.

Заключне слово модератора.

Підсумок дискусії та основні висновки.

Матеріали та ресурси:

Підготовчі матеріали про гуманізм та його історію в Європі та Україні. Статистика та дані щодо впливу гуманістичних цінностей на суспільство. Інформація про сучасні ініціативи та реформи у сфері гуманізму.

Підготовка учасників. Учасники отримають свої ролі заздалегідь і готуються до участі в рольовій грі.

Модератор готує вступне слово та питання для дискусії.

Рольова гра сприятиме більш глибокому розумінню проблематики та активному залученню учасників до обговорення перспектив розвитку гуманізму в Україні та Європі.

Завдання 2. Кейс на тему «Розробка програми з впровадження гуманістичних цінностей в Україні».

Опис кейса. Ви є частиною команди, відповідальної за розробку та впровадження програми з популяризації та зміцнення гуманістичних цінностей в Україні. Ваше завдання – розробити комплексний план, що включає освітні, культурні та громадські ініціативи, які сприятимуть розвитку гуманістичних цінностей у суспільстві.

Ситуація. Уряд України вирішив активізувати свої зусилля в напрямку гуманізації суспільства після численних соціальних і політичних викликів. Було створено спеціальну комісію, яка повинна напрацювати план дій для впровадження гуманістичних цінностей. Ви є частиною цієї комісії, що складається з представників уряду, громадських організацій, науковців та освітян.

Завдання комісії. Аналіз поточної ситуації: провести аналіз поточного стану гуманістичних цінностей в Україні; визначити основні проблеми та виклики, що стоять на шляху впровадження гуманістичних цінностей.

Визначення цілей та завдань: визначити основні цілі програми; встановити конкретні завдання для досягнення цих цілей.

Розробка стратегії: розробити стратегії для досягнення поставлених цілей; включити освітні програми, культурні заходи та громадські ініціативи.

Інтеграція з європейським досвідом: дослідити європейський досвід впровадження гуманістичних цінностей; інтегрувати найкращі практики в українську програму.

План реалізації: розробити детальний план реалізації програми; визначити відповідальні організації та ресурси, необхідні для впровадження.

Оцінка ефективності: встановити критерії для оцінки ефективності програми; розробити механізми моніторингу та оцінювання результатів.

Виконання завдання. Команда. Розподіліться на групи, кожна з яких буде відповідальна за певний аспект програми (аналіз, стратегія, інтеграція, план реалізації, оцінювання ефективності).

Аналіз поточної ситуації. Провести SWOT-аналіз (сильні та слабкі сторони, можливості та загрози) щодо гуманістичних цінностей в Україні.

Використати дані та дослідження для підтвердження аналізу.

Визначення цілей та завдань: визначити довгострокові та короткострокові цілі програми; розробити SMART-завдання (конкретні, вимірювані, досяжні, реалістичні, обмежені в часі) для кожної групи.

Розробка стратегії: розробити освітні програми, які включатимуть навчальні курси та семінари з гуманістичних цінностей.

Запропонувати культурні заходи (наприклад, фестивалі, виставки, конкурси), що популяризують гуманістичні ідеї; розробити громадські ініціативи, що сприятимуть активній участі громадян у процесі гуманізації суспільства.

Інтеграція з європейським досвідом: дослідити приклади успішних європейських програм та ініціатив; визначити елементи, які можуть бути адаптовані для українського контексту.

План реалізації: визначити ключові етапи впровадження програми; розподілити відповідальність між урядовими та громадськими організаціями; оцінити необхідні ресурси (фінансові, людські, матеріальні) для реалізації програми.

Оцінка ефективності: встановити конкретні показники ефективності (KPI), що дозволять оцінювати успішність програми; розробити механізми регулярного моніторингу та звітності.

Презентація результатів: кожна група готує презентацію своїх результатів, яка включає аналіз, стратегію, план реалізації та оцінювання ефективності. Після презентації необхідно обговорити загальний план і внести необхідні корективи.

Цей кейс дозволить глибше зануритись у проблему впровадження гуманістичних цінностей та розробити практичні рішення для її подолання. Надані пропозиції стануть основою для майбутніх ініціатив, що сприятимуть розвитку гуманістичних цінностей в Україні.

Завдання 3. Написання есе-міркування на тему «Еволюційний розвиток гуманістичної візії в Європі».

Гуманізм як філософський напрям, який підкреслює цінність і гідність кожної людини, має глибокі корені в європейській історії. Від епохи Відродження до сучасності гуманістичні ідеї суттєво впливали на розвиток європейського суспільства, формуючи його соціальні, політичні та культурні структури. У цьому есе потрібно розглянути еволюційний розвиток гуманістичної візії в Європі, її основні етапи та вплив на сучасне суспільство.

1. Історичні корені гуманізму.

Гуманізм бере свій початок в епоху Відродження, коли європейські мислителі звернулися до класичної спадщини античності, шукаючи нові шляхи для розуміння світу та місця людини в ньому. Гуманісти Відродження, такі як Петрарка, Еразм Роттердамський та Томас Мор, відстоювали ідею самовдосконалення людини через

освіту, мистецтво й науку. Вони наголошували на значимості людського розуму і здатності кожного індивідуума досягати високих моральних та інтелектуальних стандартів.

2. Гуманізм в епоху Просвітництва.

У XVIII ст. в епоху Просвітництва гуманістичні ідеї зазнали свого подальшого розвитку. Вольтер, Дідро, Руссо та Кант закликали до раціональності, свободи й рівності. Ці мислителі виступали проти тиранії та релігійного догматизму, відстоюючи права людини й демократичні принципи. Це було часом великих змін, коли ідеї гуманізму стали основою для політичних і соціальних реформ у Європі.

3. Гуманізм у XIX та XX ст.

У XIX ст. гуманістичні ідеї продовжували впливати на розвиток європейського суспільства, зокрема через рухи за права людини, боротьбу за скасування рабства та розширення демократичних прав і свобод. У XX ст., після усіх жахіть двох світових воєн, гуманізм став основою для створення міжнародних організацій (ООН) та прийняття ключових документів (Загальна декларація прав людини). Гуманістичні принципи стали основою для побудови сучасних демократичних держав, які прагнуть забезпечити права та гідність кожної людини.

4. Вплив гуманізму на сучасне суспільство.

Сьогодні гуманізм продовжує відігравати важливу роль у формуванні європейського суспільства. Гуманістичні цінності, такі як свобода, рівність, толерантність та повага до прав людини, є основою для багатьох політичних і соціальних інститутів. Вони впливають на законодавство, освіту, культуру та наукові дослідження. Європейський Союз, наприклад, ґрунтується на принципах демократії та прав людини, які мають глибокі корені в гуманістичній традиції.

Еволюційний розвиток гуманістичної візії в Європі від епохи Відродження до сучасності демонструє, як ідеї можуть змінювати суспільство та формувати його цінності. Гуманізм із акцентом на важливості людської гідності та прав став невід'ємною складовою європейської ідентичності. У сучасному світі, де домінують різноманітні виклики та зміни, гуманістичні цінності залишаються важливим орієнтиром для побудови справедливого й толерантного суспільства.

Завдання 4. Ситуація для аналізу теми «Еволюційний розвиток гуманістичної візії в Європі».

Гуманізм як філософський напрямок, який відстоює цінність людської особистості та її гідність, знаходив своє відображення у європейській історії

впродовж століть. Від епохи Відродження до сучасності гуманістичні ідеї формували культурні, соціальні та політичні аспекти європейського суспільства. Однак, у XXI ст. стоять нові виклики перед гуманізмом (міграційні потоки, кризи цінностей, технологічний розвиток тощо), що ставлять під сумнів його застосовність та актуальність.

Завдання для аналізу:

Аналіз історичних коренів: Розглянути, як ідеї гуманізму розвивалися в Європі від епохи Відродження до початку XX ст. Визначити ключові філософські, культурні та соціальні аспекти, що вплинули на їх формування та поширення.

Вплив на європейське суспільство: Оцінити, як саме гуманістичні ідеї вплинули на розвиток прав людини, демократії та культурного ренесансу в Європі. Проаналізувати, як вони сприймаються в сучасному європейському суспільстві.

Виклики і сучасний контекст: Визначити основні виклики перед гуманізмом у сучасній Європі. З'ясувати, яким чином технологічний розвиток, глобалізація та міжкультурні взаємодії впливають на гуманістичні ідеї.

Перспективи розвитку: Запропонувати можливі шляхи для вдосконалення гуманістичної візії в сучасній Європі. Врахувати потреби різних соціальних груп, міграційні процеси та культурні взаємодії.

Обґрунтувати вплив гуманізму на сучасне європейське суспільство. Сформулювати основні висновки щодо актуальності та значення гуманістичних цінностей у Європі сьогодні.

Цей аналітичний підхід дозволить глибше зрозуміти еволюцію гуманістичної візії в Європі та її вплив на сучасне суспільство. Якщо ви маєте ще якісь ідеї або уточнення щодо цього завдання, будь ласка, дайте про це знати!

ТЕМА 2. ІСТОРІЯ ФОРМУВАННЯ ФЕНОМЕНУ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ

Мета вивчення теми: проаналізувати процеси, які зумовили виникнення та розвиток феномену толерантності в Європі, що включає вивчення історичних, соціальних, культурних і політичних чинників, які вплинули на формування цієї важливої суспільної цінності; усвідомити античне коріння толерантності; з'ясувати умови зародження релігійної толерантності в епоху Ренесансу, вплив на неї загострення соціально-релігійних конфліктів; ознайомитися з критикою ліберальної теорії толерантності з боку неомарксистів франкфуртської школи, комунітаристів і

прихильників «теорії відмінності»; розглянути трансформаційні процеси концепції толерантності під впливом критики; набути уявлення про історичні та культурні процеси, що зумовили формування сучасного розуміння толерантності в Європі; виявити нові підходи та рішення для підтримки й розвитку толерантності в умовах сучасного глобалізованого світу.

План

1. Історія формування феномену європейської толерантності.
2. Античне коріння толерантності.
3. Зародження релігійної толерантності в епоху Ренесансу через загострення соціально-релігійних конфліктів.
4. Критика ліберальної теорії толерантності з боку неомарксистів франкфуртської школи, комунітаристів і прихильників «теорії відмінності».
5. Трансформаційні процеси концепції толерантності під впливом критики.

Перелік ключових термінів і понять: феномен європейської толерантності, античне коріння, релігійна толерантність, Ренесанс, ліберальна теорія толерантності, франкфуртська школа, комунітаристи, «теорія відмінності», трансформаційні процеси.

1. Історія формування феномену європейської толерантності

Толерантність походить від латинських слів *tolerare* (підтримувати) і *tolerantia* (витривалість, терпіння, смиренність), що означає здатність дозволяти те, чого людина не схвалює, тобто те, від чого зазвичай потрібно відмовлятися. Толерантність є основною чеснотою західних суспільств щодо вираження поведінки, думок і переконань, які вважаються лише питаннями індивідуальної свідомості. У рефлексії щодо толерантності треба враховувати певні «етапи осмислення толерантності»: 1) міфологічний; 2) античний; 3) релігійний; 4) реформаторський; 5) секулярний; 6) науково-суспільний. Історичні передумови культурного різноманіття в Європі включають різноманітні аспекти, які впливали на формування та розвиток культурних і етнічних ідентичностей на континенті. У Європі існували великі імперії, такі як Римська імперія, Османська імперія, Британська імперія тощо, які створювали умови для перетину культурних меж та міграційних потоків. Це обумовило міжкультурну взаємодію та змішання культур.

Феномен європейської толерантності являє собою складний і багатовіковий процес, що включає соціальні, культурні, релігійні та політичні аспекти і пройшов

низку етапів. Давня Греція: демократія та філософія, особливо ідеї Сократа, Платона та Арістотеля, заклали основи для концепції поваги до різноманітності думок. Римська правова система та концепція громадянства сприяли розвитку правової культури, яка визнавала певні права та свободи для всіх громадян імперії. Раннє християнство породило ідеї милосердя та любові до ближнього, що сприяли формуванню етичних основ толерантності. Хоча християнство було домінуючою релігією, певна міра релігійної терпимості дозволяла існувати різним релігійним громадам. Періоди релігійної нетерпимості та насильства зумовили усвідомлення необхідності релігійної терпимості для уникнення конфліктів. Гуманізм епохи Відродження викликав інтерес до античної культури та гуманістичних ідей, що підкреслювали цінність індивіда, незалежно від його походження чи релігійних переконань. Поширення нових ідей через мистецтво та наукові відкриття сприяло формуванню більш відкритого та толерантного суспільства.

Виклик домінуючій католицькій церкві та поява нових релігійних течій визначили необхідність релігійної терпимості. Конфлікти між католиками і протестантами сприяли усвідомленню важливості релігійної терпимості для збереження миру.

Філософи епохи Просвітництва породила Ідеї раціоналізму, свободи і рівності, висунуті в епоху Просвітництва такими мислителями, як Вольтер, Локк, Руссо, стали фундаментом для сучасних концепцій толерантності, зростання інтересу до прав людини та громадянських свобод. Декларація прав людини і громадянина (1789 р.) зафіксувала основні права та свободи кожної людини, незалежно від походження чи релігійних переконань. Формування національних держав і рухів сприяли розвитку національної толерантності. Загальна декларація прав людини (1948 р.) засвідчила міжнародне визнання прав людини як фундаментального принципу для забезпечення толерантності. Створення ЄС сприяло зміцненню міжкультурних зв'язків і розвитку політик, спрямованих на забезпечення прав людини, недискримінації та міжкультурного діалогу.

Ці етапи демонструють складний процес формування європейської толерантності, що включає багатовіковий розвиток правових, соціальних і культурних інститутів, які сьогодні є основою сучасного європейського суспільства. Феномен європейської толерантності – це багатовимірне явище, яке відображає здатність європейських суспільств підтримувати взаємну повагу, розуміння та співіснування між різними культурними, релігійними, етнічними та соціальними групами. Він базується на історичному розвитку ідей і практик, які сприяли формуванню відкритого та інклюзивного суспільства.

Ключові аспекти феномену європейської толерантності:

Грецька демократія та римське право заклали основи прав людини та взаємної поваги. Реформація та Контрреформація обумовили переосмислення релігійної терпимості. Гуманістичні ідеали підкреслили значення індивідуальної гідності та свободи. Вольтер, Джон Локк і Монтеск'є розвинули ідеї релігійної та політичної толерантності, які стали основою для сучасних демократичних принципів. Розвиток і впровадження Загальної декларації прав людини та інших міжнародних угод закріпили важливість толерантності. Європейські країни створили політичні системи, що базуються на принципах рівності, свободи слова та захисту прав меншин. Європа приймає значну кількість мігрантів і працює над інтеграцією різних культур у спільне соціальне середовище. Сприяння культурному обміну та взаємному збагаченню через визнання і підтримку різноманітних культурних традицій. Неомарксисти, комунітаристи і прихильники «теорії відмінності» вказують на необхідність більш критичного підходу до толерантності, врахування соціальної справедливості та рівності. Під впливом критики концепція толерантності еволюціонує, включаючи аспекти соціальної справедливості, взаєморозуміння і активного діалогу між різними групами.

Толерантність допомагає зменшувати соціальні конфлікти і сприяє мирному співіснуванню. Відкрите обговорення різних точок зору та захист прав меншин є основою для функціонування демократичного суспільства. Толерантність сприяє зміцненню міжнародної співпраці та взаєморозуміння. Феномен європейської толерантності є складним і багатогранним явищем, яке відображає історичний розвиток, соціальні практики та політичні ідеали, що сприяли формуванню сучасного європейського суспільства. Феномен європейської толерантності є важливим чинником у підтримці соціальної стабільності, розвитку демократії та забезпеченні культурного різноманіття.

2. Античне коріння толерантності

Античність зробила значний внесок у розвиток ідей толерантності, хоча поняття самої толерантності в сучасному розумінні ще не існувало. Однак античні філософи і мислителі вже тоді розглядали питання взаєморозуміння, прав людини та соціальної справедливості, що стало основою подальшого розвитку цих ідей в епохи Середньовіччя та Ренесансу.

Античність і толерантність: основні аспекти.

1. У давньогрецькій демократії та римській республіці існували концепції громадянських прав і свобод, що передбачали взаємодію різних соціальних класів і культурних груп.

2. Філософи, такі як Сократ, Платон та Арістотель, висловлювали ідеї про важливість розуміння інших точок зору, обговорення поглядів і пошук правди через діалог.

3. В античний час існувала певна толерантність щодо релігійної практики, особливо в Римській імперії, де дозволялося вільне виконання релігійних обрядів різних культурних і національних груп.

4. В античних цивілізаціях, зокрема у грецькій та римській, була відзначена певна увага до прав людини. Наприклад, у римському праві існували концепції індивідуальної свободи та права на справедливий суд. Це відображалося в практиці, де різні соціальні класи та культурні групи мали певний ступінь правового захисту, хоча це було далеко від сучасного розуміння прав людини.

5. Філософи античності також зробили значний внесок у формування ідей толерантності. Наприклад, Платон і його ідеї про «ідеальну державу» та «праведну людину» стимулювали обговорення про взаємоповагу та співіснування різних соціальних класів у рамках суспільства. Арістотель своєю чергою розглядав роль закону і справедливості в підтримці громадянського порядку.

6. У давньогрецькій та римській культурах існувала певна релігійна толерантність, яка, хоча і не є сучасною ідеєю плюралізму, дозволяла різним релігійним спільнотам існувати поруч із загальновизнаними культами. Римська імперія, наприклад, приймала різноманітність релігійних вірувань, доки вони не виходили за межі загальної соціальної та політичної стабільності.

7. Вплив античності на сучасну толерантність. Антична спадщина, хоч і не використовувала термін «толерантність» у сучасному розумінні, заклала важливі ідеї та цінності, які стали основою подальшого розвитку цього соціокультурного явища. Філософські тяжіння до діалогу, прав і свобод людини, а також практика ухвалення законів для забезпечення справедливості стали основою для розвитку понять толерантності та рівноправ'я в сучасних суспільствах.

Таким чином, антична культура, хоча і зазнала періодичних криз і конфліктів, створила основу, на якій згодом ґрунтувалися принципи взаємоповаги, рівноправ'я та взаєморозуміння, які сьогодні ми сприймаємо як невід'ємну складову ідеї толерантності. Античне коріння толерантності – це історичні ідеї, практики та філософські концепції, що зародилися в античній Греції та Римі, які стали основою для формування сучасних уявлень про толерантність. У цьому контексті важливо

враховувати, що хоча термін «толерантність» у сучасному розумінні не існував в античні часи, багато аспектів, які ми асоціюємо з толерантністю, були розвинені в цей період.

Ключові аспекти античного коріння толерантності. В античній Греції існувала культура філософських дискусій і діалогів. Філософи, такі як Сократ, Платон і Арістотель, активно обговорювали різні погляди та ідеї. Ця практика сприяла розвитку взаємоповаги й розуміння між різними філософськими школами. Платон і Арістотель розвинули ідеї етики, що включали повагу до іншої особистості як моральний принцип. Арістотель, зокрема, підкреслював важливість «золотої середини» і розумного підходу до вирішення конфліктів.

Римське право запровадило концепції, що стали основою для розвитку сучасної правової системи. Права громадян і принципи справедливості сприяли утвердженню ідей рівності перед законом і захисту індивідуальних прав.

Інклюзивність громадянства. Римська імперія, особливо під час її розквіту, була багатонаціональною державою, яка включала різні етнічні групи. Імперія намагалася інтегрувати ці групи через систему громадянства, що сприяло розвитку певного ступеня толерантності до культурної різноманітності. Як грецька, так і римська релігійні системи були політеїстичними, що передбачало співіснування багатьох богів і культів. Це сприяло певному рівню релігійної терпимості, оскільки різні громади могли поклонятися своїм богам поруч із загальновизнаними культами. Римська імперія часто демонструвала релігійну терпимість, дозволяючи підкореним народам зберігати свої релігійні практики, якщо вони не загрожували політичній стабільності імперії.

Античне коріння толерантності, яке зародилося в культурних, правових і релігійних практиках Греції та Риму, стало основою для подальшого розвитку ідей взаємоповаги, прав людини та справедливості. Хоча ці ідеї не завжди були реалізовані повною мірою, вони заклали фундамент для розвитку сучасних концепцій толерантності та прав людини.

3. Зародження релігійної толерантності в епоху Ренесансу через загострення соціально-релігійних конфліктів

Зародження релігійної толерантності в епоху Ренесансу було складним процесом, пов'язаним із загостренням соціально-релігійних конфліктів та переоцінкою культурних цінностей. Епоха Ренесансу, яка охоплює приблизно XV-XVI ст., відіграла значну роль у формуванні сучасного розуміння толерантності, зокрема в контексті релігійних вірувань.

Соціально-релігійні конфлікти та їх вплив на релігійну толерантність

1. *Реформація та Контрреформація*. Ренесансне переосмислення культурних та релігійних цінностей обумовило зміцнення рухів Реформації, які відкидали традиційні догми і стандарти католицької церкви. Мартін Лютер та інші реформатори підкреслювали необхідність особистої віри та свободи сумління, що спонукало до обговорення та широкої публікації релігійних ідей.

2. *Інквізиція та репресії*. З іншого боку, Контрреформація, запроваджена католицькою церквою у відповідь на реформаційні рухи, супроводжувалася інквізиціями та репресіями проти єретиків. Це викликало обурення і потребу в захисті прав меншості, що відіграло ключову роль у формуванні ідей релігійної толерантності.

3. *Гуманістичні ідеали*. Гуманістичні ідеали Ренесансу, які підкреслювали значення гідності людини, її прав та свобод, сприяли розквіту ідей про толерантність. Філософи та письменники того часу, такі як Еразм Роттердамський і Томас Мор, підтримували ідею гармонії та розуміння між різними релігійними спільнотами.

Вплив Ренесансу на розвиток толерантності

Ренесансне переосмислення соціальних та релігійних цінностей стало критичним моментом у формуванні ідеї толерантності. Відкидання старих догм і зусилля щодо встановлення нових культурних і релігійних стандартів привнесло нову динаміку у спілкування між різними групами суспільства. Ренесанс був епохою, коли суспільство почало усвідомлювати необхідність поваги до різноманіття культурних і релігійних вірувань. Це стало основою подальшого розвитку ідеї толерантності, яка є одним із основних принципів сучасного глобалізованого світу. Зародження релігійної толерантності в епоху Ренесансу через загострення соціально-релігійних конфліктів – це важливий історичний процес, який суттєво вплинув на розвиток сучасних уявлень про релігійну свободу й толерантність. Цей процес відбувався на тлі значних соціальних, політичних і релігійних змін, що характерні для епохи Ренесансу (XIV-XVII ст.).

Ключові аспекти зародження релігійної толерантності в епоху Ренесансу:

Реформація: рух за реформу католицької церкви, ініційований Мартіном Лютером у 1517 році, призвів до розколу в Західній християнській церкві та появи протестантських церков. Реформація викликала численні релігійні війни й конфлікти в Європі, які тривали кілька десятиліть.

Контрреформація: відповіддю католицької церкви на Реформацію стала Контрреформація, яка мала на меті відновлення її впливу й боротьбу з протестантизмом. Це ще більше загострило релігійні конфлікти.

Вестфальський мир: після тридцятирічної війни (1618-1648), яка була однією з найбільш руйнівних релігійних воєн, був підписаний Вестфальський мир. Цей договір заклав основи для визнання релігійного плюралізму і принципу «чия країна, того і релігія» (cuius regio, eius religio), що дозволяло правителям визначати релігію своїх держав, але також визнавало право меншини на вільне віросповідання.

Політичний прагматизм: зростання релігійних конфліктів змусило багатьох правителів усвідомити необхідність релігійної толерантності для забезпечення політичної стабільності та уникнення постійних воєн.

Ренесанс був епохою гуманізму, що підкреслював цінність індивідуальної свободи та гідності. Гуманістичні ідеї сприяли розвитку концепції релігійної свободи й толерантності. Філософи епохи Ренесансу, такі як Еразм Роттердамський, виступали за релігійну терпимість і взаємоповагу. Вони підкреслювали важливість розуму і діалогу в релігійних питаннях. Поява нових релігійних течій і сект сприяла усвідомленню необхідності мирного співіснування різних релігійних груп.

Зростання міжнародної торгівлі та культурного обміну сприяло взаємному ознайомленню та толерантному ставленню до різних релігійних практик. Зародження релігійної толерантності в епоху Ренесансу було складним і багатоетапним процесом, що відбувався на тлі гострих соціально-релігійних конфліктів. Він включав розвиток гуманістичних ідей, політичних реформ і поступове визнання релігійного плюралізму як необхідного елемента для забезпечення миру і стабільності в суспільстві.

4. Критика ліберальної теорії толерантності з боку неомарксистів франкфуртської школи, комунітаристів і прихильників «теорії відмінності»

Критика ліберальної теорії толерантності з боку неомарксистів франкфуртської школи, комунітаристів і прихильників «теорії відмінності» відображає їхнє ставлення до того, як ліберальна ідея толерантності може не враховувати певні соціальні та політичні реалії сучасного світу.

Ключові аргументи критики:

1. Неомарксисти франкфуртської школи

Неомарксисти, такі як Герберт Маркузе, Теодор Адорно і Макс Горкхаймер, критикували ліберальну теорію толерантності за те, що вона може стимулювати

«фальшиву свободу». Вони вважали, що толерантність у ліберальному сенсі може приховувати справжні проблеми соціальної нерівності та експлуатації. Ці філософи стверджували, що в умовах капіталістичного суспільства толерантність може бути засобом контролю та дисциплінованості, а не справжньою свободою.

2. Комунітаристи

Комунітаристи, такі як Шелдон Вольф, Майкл Сендель та Алістер Макінтайр, критикували ліберальну теорію толерантності за її недостатню увагу до спільних цінностей та взаємодії між членами суспільства. Вони вважали, що толерантність повинна базуватись на здоровому громадянському устрої, що включає в себе спільні культурні та моральні цінності, які визначаються в межах конкретної громади.

3. Прихильники «теорії відмінності»

Прихильники «теорії відмінності», зокрема представники постколоніальних та феміністичних теорій, критикували ліберальну теорію толерантності за її універсалізм та імпліцитну асиміляцію різних культурних ідентичностей. Вони стверджували, що ліберальна толерантність може приховувати колоніальні амбіції або підтримувати патріархальні або інші суспільні структури, що спричиняють нерівність і підпорядкування.

Критика з боку неомарксистів, комунітаристів і прихильників «теорії відмінності» наголошує на важливості врахування конкретних історичних і соціальних контекстів у розумінні толерантності. Вони підкреслюють необхідність розвитку більш комплексної та справедливої соціальної та політичної філософії, яка б враховувала різноманіття і специфіку різних культурних, ідентичних і політичних контекстів. Критика ліберальної теорії толерантності з боку неомарксистів франкфуртської школи, комунітаристів і прихильників «теорії відмінності» зумовила значні трансформації в розумінні та практиці толерантності. Ці критики звернули увагу на обмеження традиційної ліберальної концепції толерантності та запропонували нові підходи, які враховують соціальні нерівності, колективну ідентичність і структурні проблеми суспільства.

Основні наслідки критики. Неомарксисти підкреслювали, що ліберальна толерантність, зосереджена на індивідуальних правах, часто ігнорує структурні нерівності та владу економічних і політичних еліт. Толерантність повинна враховувати соціальну справедливість і сприяти боротьбі проти системних форм гноблення та експлуатації.

Комунітаристи стверджували, що ліберальна концепція занадто зосереджена на індивідуальних правах і не враховує важливість колективної ідентичності та

спільноти. Толерантність повинна включати повагу до культурних традицій і цінностей різних груп.

Прихильники «теорії відмінності» критикували ліберальну ідею, що всі мають бути однаковими для отримання толерантності. Натомість, вони наполягали на необхідності визнавати й підтримувати відмінності між групами, включаючи культурні, релігійні, етнічні та гендерні. Толерантність повинна включати активне визнання і підтримку цих відмінностей.

Представники Франкфуртської школи, такі як Герберт Маркузе, критикували ліберальну толерантність за те, що вона часто підтримує статус-кво і сповільнює радикальні зміни. Вони запропонували концепцію «репресивної толерантності», яка дозволяє зберігати несправедливі соціальні структури. Вони підкреслювали, що справжня толерантність повинна сприяти соціальним змінам і боротьбі з гнобленням.

Феміністські та інші соціальні рухи запровадили концепцію інтерсекційності, яка враховує перетинання різних форм пригноблення та дискримінації, таких як расизм, сексизм, класова нерівність тощо. Толерантність повинна бути більш комплексною і враховувати різні аспекти ідентичності та досвіду людей. Критика ліберальної теорії толерантності з боку неомарксистів, комунітаристів і прихильників «теорії відмінності» зумовила суттєві трансформації в розумінні толерантності. Вона стала більш багатовимірною, включаючи не лише індивідуальні права, але й соціальну справедливість, визнання колективних ідентичностей та підтримку культурної різноманітності. Ці зміни сприяли розвитку більш інклюзивного та справедливого підходу до толерантності, який враховує складні соціальні й культурні контексти сучасного суспільства.

5. Трансформаційні процеси концепції толерантності під впливом критики

Трансформація концепції толерантності під впливом критики відображається у декількох ключових аспектах, що враховують різноманітні погляди та виклики, висунуті критиками.

1. Розширення обсягу толерантності

Одним із ключових аспектів трансформації є розширення обсягу толерантності. Під впливом критики з боку комунітаристів і представників «теорії відмінності» постала необхідність толерування не лише ідеї різноманітності культур і традицій, а й урахування соціальної нерівності і викликів, пов'язаних з ідентичністю.

2. Культурна толерантність і взаєморозуміння

Критика спонукає до переосмислення ліберальної ідеї толерантності як простого прийняття наявних різноманітних культурних форм. Зокрема, під впливом неомарксистів і франкфуртської школи, критика наголошує на необхідності активного взаєморозуміння і діалогу між різними культурами, що визнають соціальні та політичні корені нерівності.

3. Розвиток критичної толерантності

Критика сприяла розвитку концепції критичної толерантності, що акцентує увагу на необхідності критичного аналізу соціальних умов і структур, які підтримують нерівність та дискримінацію. Це спонукає до пошуку рішень інституційного та соціального характеру, які сприяють побудові більш справедливих інтеркультурних відносин.

4. Інтеграція соціальної справедливості

Трансформація концепції толерантності під впливом критики також підтримує інтеграцію соціальної справедливості як ключового елемента. Вона вимагає врахування взаємодії між толерантністю і правами людини, що ставить під сумнів традиційні стереотипи й асиміляцію.

Трансформаційні процеси концепції толерантності під впливом критики свідчать про необхідність комплексного підходу до побудови справедливих інтеркультурних відносин. Вони спонукають до врахування різноманітних соціальних, політичних і культурних контекстів, що забезпечує більш повний розвиток толерантності як ключової складової сучасного глобалізованого світу.

Тема толерантності має величезне практичне значення в сучасному світі, оскільки вона впливає на соціальні відносини, політику, культурний обмін та міжнародні взаємини. Ось деякі ключові аспекти її практичного значення:

1. Сприяння соціальній стабільності. Толерантність є основою для побудови гармонійних і мирних соціальних відносин. Вона допомагає зменшувати конфлікти між різними групами суспільства, незалежно від їхніх культурних, релігійних чи етнічних відмінностей.

2. Зміцнення демократії. Толерантність є ключовою складовою демократичного суспільства, оскільки вона сприяє відкритому діалогу, повазі до різноманітності поглядів та підтримці прав людини для всіх громадян.

3. Підтримка культурного розмаїття. У глобалізованому світі толерантність сприяє збереженню та підтримці культурного розмаїття. Вона дозволяє різним культурам і традиціям співіснувати, взаємодіяти та взаємозбагачуватися.

4. Стимулювання інновацій та розвитку. Толерантність стимулює інновації та розвиток, оскільки вона сприяє відкритому обміну ідеями, технологіями та культурними практиками між різними країнами й регіонами.

5. Міжнародні відносини. У міжнародних відносинах толерантність відіграє важливу роль у підтриманні миру, співпраці та взаєморозумінні між державами та культурами.

Тема толерантності є актуальною і важливою для сучасного світу через її потенціал вирішувати конфлікти, підтримувати стабільність, розвивати культурну та соціальну взаємодію, сприяти демократії та стимулювати інновації. Її розвиток і практична реалізація сприяють будівництву більш справедливого і гуманного світу.

Практичне значення трансформаційних процесів концепції толерантності під впливом критики відображається в різних аспектах соціального, політичного та культурного життя. Конкретні приклади таких трансформаційних процесів та їх практичне значення:

1. Інтеркультурна освіта: навчальні програми були розширені, щоб включати інтеркультурну освіту, яка підкреслює важливість поваги до різних культур, релігій та традицій. Це сприяє розвитку у здобувачів освіти здатності до співчуття, розуміння та взаємоповаги.

2. Критичне мислення: включення до освітніх програм курсів із критичного мислення допомагає студентам аналізувати суспільні нерівності та усвідомлювати вплив системних форм гноблення на різні групи.

3. Антидискримінаційне законодавство: прийняття законів, які активно протидіють дискримінації на основі раси, етнічної приналежності, гендеру, сексуальної орієнтації та інших ознак сприяє створенню більш справедливого і рівноправного суспільства.

4. Розширення прав меншин: політики та уряди приймають закони та політики, які захищають права меншин і надають їм рівні можливості в суспільстві. Це включає захист культурних і мовних прав меншин, а також створення умов для їх активної участі в громадському житті.

5. Соціальні рухи та активізм: феміністичні організації активно виступають за гендерну рівність та боротьбу із сексизмом. Вони підкреслюють важливість урахування різних аспектів ідентичності та досвіду жінок у різних соціальних контекстах.

6. Культурні програми: впровадження культурних програм сприяє взаєморозумінню та співпраці між різними культурними групами. Це включає

фестивалі, виставки, театральні постановки та інші заходи, що популяризують різні культурні традиції.

Трансформаційні процеси концепції толерантності під впливом критики суттєво вплинули на різні сфери суспільного життя. Вони сприяли розвитку більш комплексного й багатовимірного підходу до толерантності, що враховує соціальні нерівності, колективні ідентичності та структурні проблеми. Це допомогло створити більш справедливе, інклюзивне та толерантне суспільство, яке активно працює над подоланням дискримінації та гноблення.

Питання для самоконтролю

1. Які ключові ідеї давньогрецької філософії сприяли формуванню концепції толерантності?
2. Як римська правова система вплинула на розвиток прав і свобод громадян?
3. Чи можна вважати релігійну політику Римської імперії прототипом сучасної релігійної толерантності?
4. Поясніть вплив християнської церкви на формування ідеї милосердя та толерантності.
5. Яку роль відіграв міжрелігійний діалог в Іспанії під мусульманським правлінням у розвитку толерантності?
6. Як гуманістичні ідеї епохи Ренесансу сприяли розвитку поваги до індивідуальності та різноманітності думок?
7. Яким чином релігійні конфлікти та Реформація вплинули на формування ідеї релігійної терпимості?
8. Як ідеї Просвітництва вплинули на формування сучасних уявлень про права людини і толерантність?
9. Які мислителі епохи Просвітництва зробили найбільший внесок у розвиток концепції толерантності?
10. Яким чином Декларація прав людини і громадянина (1789 р.) вплинула на розвиток толерантності в Європі?
11. Чи можна вважати Французьку революцію поворотним моментом у боротьбі за права людини та толерантність?
12. Які події та рухи у XIX ст. сприяли розвитку національної та релігійної толерантності?
13. Як боротьба проти рабства та рухи за права жінок вплинули на формування європейської толерантності?

14. Яким чином Загальна декларація прав людини (1948 р.) вплинула на розвиток толерантності в Європі?

15. Які політики та інститути Європейського Союзу сприяють розвитку толерантності та недискримінації?

16. Яким чином ЄС сприяє міжкультурному діалогу та повазі до різноманітності?

17. Назвіть сучасні виклики, які стоять перед Європою у сфері толерантності та недискримінації.

18. Як можна вирішити проблему зростання ксенофобії та націоналізму в сучасній Європі?

19. Яким чином освіта та виховання можуть сприяти розвитку толерантності в майбутніх поколіннях?

20. Яку роль можуть відігравати міжнародні організації та співпраця між країнами в забезпеченні толерантності?

Ці питання допоможуть глибше зрозуміти складний процес формування феномену європейської толерантності та обговорити різні аспекти цього явища.

2. Опрацювання інтернет-ресурсів із теми.

1. Encyclopedia Britannica – Tolerance: Цей ресурс надає загальний огляд історії толерантності, включаючи її розвиток у Європі та вплив ключових історичних подій.

– Посилання: Encyclopedia Britannica – Tolerance

2. European Union Agency for Fundamental Rights (FRA): FRA зосереджується на правах людини та недискримінації в Європейському Союзі, включаючи аналіз політик і документів, що стосуються толерантності.

– Посилання: European Union Agency for Fundamental Rights

3. Stanford Encyclopedia of Philosophy – Toleration: Цей довідник містить глибокий аналіз філософських аспектів толерантності, включаючи історичний контекст і розвиток ідеї в Європі.

– Посилання: Stanford Encyclopedia of Philosophy – Toleration

4. History Today – Tolerance: Цей ресурс пропонує історичні статті та аналізи про різні аспекти толерантності в європейському контексті.

– Посилання: History Today – Tolerance

5. United Nations – Universal Declaration of Human Rights: Документ ООН із 1948 р. містить основні принципи толерантності та прав людини, які стали основою для розвитку європейської концепції толерантності.

– Посилання: Universal Declaration of Human Rights

6. Academia.edu: цей сайт містить наукові статті, такі як «Феномен Європи в контексті західного розуміння історії», які детально аналізують розвиток європейської цивілізації та її культурні аспекти (Folio.ua).

7. Видавництво Фоліо: охоплює періоди від античності до XX ст. і включає мультидисциплінарний аналіз, що може бути корисним для розуміння контексту толерантності в Європі (Folio.ua)

8. Історія європейської цивілізації на chtyvo.org.ua: цей ресурс пропонує книги та статті про історію європейської цивілізації, зокрема, роботи Олени Джеджори, що досліджують етапи розвитку толерантності (Folio.ua).

9. Сайт eustudies.history.knu.ua містить публікації з історії європейської інтеграції та формування соціально-політичної єдності, які також можуть охоплювати питання толерантності (Folio.ua).

Ці ресурси допоможуть глибше зануритися в історичний розвиток європейської толерантності та отримати різнобічне розуміння цього феномену, усвідомити різні перспективи та глибше зрозуміти історію формування феномену європейської толерантності через різні етапи та періоди.

3. Бліц-опитування.

1. Що для вас означає термін «європейська толерантність»?
2. Які історичні події сприяли формуванню цього явища?
3. Які ключові філософські та соціокультурні ідеї вплинули на розвиток толерантності в Європі?
4. Чи існують виклики та перешкоди перед прийняттям толерантних ідей у сучасному європейському суспільстві?
5. Як ви оцінюєте роль європейської толерантності у формуванні міжнаціональних і міжкультурних відносин?
6. Які культурні та релігійні впливи сприяли формуванню толерантності в Європі?
7. Чи відрізняється рівень толерантності в різних країнах Європи? Які чинники впливають на цю різницю?
8. Чи можна стверджувати, що європейська толерантність є унікальним феноменом, чи вона спільна з іншими культурами й регіонами світу?

9. Які заходи приймаються урядами та громадськістю для підтримки толерантних цінностей у сучасній Європі?

10. Які перспективи для майбутнього розвитку європейської толерантності, на вашу думку?

Ці питання спрямовані на більш глибоке розуміння історії, сучасного стану та майбутнього розвитку феномену європейської толерантності.

4. Дискусія на тему «Історія формування феномену європейської толерантності».

Європейська толерантність є результатом складної історичної еволюції. Почнемо з розгляду перших кроків у формуванні цього явища:

Які історичні події та соціокультурні чинники, на вашу думку, сприяли появі та розвитку толерантних ідей в Європі?

Визначення понять: почніть з усвідомлення сутності терміна «європейська толерантність» і його значення для сучасного світу.

Історичний контекст: обговоріть перші ознаки толерантності в Європі, можливо, починаючи з релігійних конфліктів та переходячи до політичних і культурних розвитків.

Ключові історичні етапи: розгляньте важливі історичні етапи формування толерантності в Європі, такі як Ренесанс, Просвітництво, релігійні реформи тощо.

Філософські та ідеологічні впливи: обговоріть вплив філософії та ідеологій, наприклад, гуманізму, ідеї свободи вираження, прав людини та демократії на розвиток толерантності.

Виклики і перешкоди: обговоріть існуючі та минулі виклики та перешкоди перед прийняттям толерантних ідей у європейському суспільстві.

Майбутнє толерантності в Європі: завершіть дискусію перспективами майбутнього розвитку європейської толерантності, враховуючи сучасні виклики та потреби суспільства.

Інструкції для учасників дискусії: підготуйтеся заздалегідь, особливо щодо історичних фактів та філософських концепцій.

Висловлюйте в ході дискусії свою точку зору, але також уважно слухайте інших та поважайте їхні думки.

Дискусія дозволить глибше ознайомитися з історією та сучасним станом європейської толерантності, а також розвинути обґрунтоване бачення щодо майбутніх викликів і перспектив.

Тести для самоконтролю

1. Яка історична подія часто вважається початком періоду Ренесансу, що сприяв розвитку ідеї толерантності в Європі?

A) Велика французька революція;

B) падіння Константинополя;

C) велике відкриття;

D) велике переселення народів.

2. Який філософський рух у Середньовіччі сприяв розвитку ідеї толерантності, особливо в контексті релігійної свободи?

A) латинська школа;

B) школа арістотелізму;

C) школа схоластиків;

D) школа платонізму.

3. Які ідеї Просвітництва суттєво підтримували толерантність в Європі у XVIII ст.?

A) релігійна реформа;

B) розум і наука;

C) феодальна ієрархія;

D) монархічний абсолютизм.

4. Який історичний період в Європі сприяв поширенню ідеї загальної людської гідності та прав людини, що має важливе значення для толерантності?

A) Відродження;

B) доба діаспор;

C) Просвітництво;

D) бароко.

5. Який історичний факт підкріплює ідею, що ісламська культура в епоху Середньовіччя сприяла толерантності у відносинах з іншими релігіями?

A) доба великих географічних відкриттів;

B) Великий договір;

C) велике визнання;

D) великий розквіт.

6. Які історичні події та соціокультурні рухи в XVII-XVIII ст. сприяли розвитку ідеї релігійної толерантності в Європі?

A) національні революції;

B) політичні конфлікти;

C) філософські течії Просвітництва;

D) економічна криза.

7. Який історичний період в Європі відзначався посиленням ідеї індивідуальної свободи і прав людини, що сприяло розвитку толерантності?

A) Високе Відродження;

B) Просвітництво;

C) бароко

D) романтизм

8. Які філософські концепції ідеалізували ідею толерантності в XVII ст.?

A) емпіризм;

B) раціоналізм;

C) імпресіонізм;

D) експресіонізм.

9. Яка історична подія в XIX ст. підтвердила практичне застосування ідеї толерантності в міжнаціональних відносинах?

A) Паризький мирний конгрес;

B) Велика соціалістична революція;

C) буржуазна революція;

D) промислова революція.

10. Які чинники сприяли розвитку толерантності в античному світі?

A) війни;

B) торгівля;

C) релігійні конфлікти;

D) колонізація.

11. Яка епоха стала початком релігійної толерантності в Європі?

A) Середньовіччя;

B) Ренесанс;

C) Новий час;

D) античність.

12. Який документ вважається важливим для утвердження релігійної толерантності в Європі?

A) Велика хартія вольностей;

B) Вестфальський мир;

C) Декларація прав людини і громадянина;

D) Утрехтська унія.

13. Яка філософська течія першочергово вплинула на розвиток толерантності в епоху Просвітництва?

A) раціоналізм;

B) емпіризм;

C) гуманізм;

D) схоластика.

14. Який неомарксист критикував ліберальну теорію толерантності за підтримку статус-кво?

A) Еріх Фромм;

B) Герберт Маркузе;

C) Теодор Адорно;

D) Макс Хоркхаймер.

15. Яка концепція включає визнання та підтримку культурних відмінностей?

A) лібералізм;

B) мультикультуралізм;

C) націоналізм;

D) комунізм.

16. Який основний принцип лежить в основі Вестфальського миру щодо релігійної толерантності?

A) свобода слова;

B) свобода зборів;

C) cuius regio, eius religio;

D) розподіл влади.

17. Яке явище в XX ст. стало значним викликом для європейської толерантності?

A) еміграція;

B) індустріалізація;

C) військові конфлікти;

D) глобалізація.

18. Який рух підкреслює необхідність боротьби проти системних форм гноблення для досягнення справжньої толерантності?

A) фемінізм;

B) лібералізм;

C) неомарксизм;

D) консерватизм.

19. Яка роль комунітаризму у формуванні сучасного розуміння толерантності?

A) підтримка індивідуальних прав;

B) захист колективних ідентичностей;

C) протидія глобалізації;

D) підтримка релігійної свободи.

Практичні завдання

Завдання 1. Рольова гра на тему «Історія формування феномену європейської толерантності».

Рольова гра може бути захопливим інструментом для учасників для глибшого розуміння історичних подій і процесів, що сприяли розвитку толерантності в Європі. Ось деякі рекомендації щодо організації такої рольової гри:

Підготовка до гри:

1. Розподіл ролей: розподілити учасників на ролі ключових історичних осіб або представників різних ідеологічних чи релігійних напрямків, які вплинули на толерантність.

2. Дослідження ролі: кожен учасник повинен дослідити свою роль, включаючи історичний контекст, ідеї та вплив цієї особи на розвиток толерантності.

Хід гри:

3. Сценарій: розробити сценарій, де різні персонажі зіграють ключові сцени або дебати з історичних моментів, що стосуються толерантності.

4. Дебати та діалоги: організувати дебати або діалоги між персонажами, де вони можуть представляти свої точки зору щодо толерантності та впливу історичних подій.

5. Модерація: модератор може керувати грою, стимулювати обговорення та допомагати учасникам відновлювати історичні факти.

6. Обговорення результатів: після закінчення гри потрібно обговорити, які історичні факти або рішення мали найбільший вплив на формування толерантності в Європі.

Така рольова гра дозволить учасникам глибше зануритися в історію толерантності, зрозуміти різноманітні точки зору та ідеології, що лягли в основу цього важливого соціокультурного феномену.

Мета: зрозуміти та відчути різні історичні контексти та точки зору, які сприяли формуванню феномену європейської толерантності.

Учасники: група учасників, кожен з яких отримує роль представника певного історичного періоду або соціальної групи.

Ролі:

- античний філософ (наприклад, Сократ);
- середньовічний священик (наприклад, представник католицької церкви);
- гуманіст Ренесансу (наприклад, Еразм Роттердамський);
- філософ Просвітництва (наприклад, Вольтер);
- ліберальний мислитель XIX ст. (наприклад, Джон Стюарт Мілль);
- неомарксист Франкфуртської школи (наприклад, Герберт Маркузе);
- представник сучасного феміністського руху;
- комунітарист (наприклад, Майкл Сандел).

Підготовка:

Дослідження ролі: Кожен учасник повинен дослідити свій історичний період, філософа чи соціальну групу, яку він представляє. Зрозуміти їхні погляди на толерантність та соціальну справедливість.

Підготовка тез: Кожен учасник має підготувати коротку промову (2-3 хв) від імені свого персонажа, пояснити його погляди на толерантність та її важливість.

Проведення гри:

Вступне слово: Ведучий (викладач або організатор) коротко пояснює тему та мету рольової гри.

Промови учасників: Кожен учасник виголошує свою промову, представляючи позицію свого персонажа.

Дискусія: Після промов учасники вступають у дискусію, обговорюючи, як їхні історичні контексти та філософські погляди вплинули на розвиток європейської толерантності. Вони можуть ставити один одному питання, критикувати чи підтримувати погляди інших персонажів.

Підсумки: Ведучий підбиває підсумки, відзначаючи ключові моменти дискусії та наголошуючи на важливості розуміння різних точок зору для сучасного розуміння толерантності.

Питання для обговорення:

1. Які основні чинники сприяли розвитку толерантності в кожен з історичних періодів?
2. Як різні філософи та мислителі розуміли толерантність?
3. Які соціальні та політичні умови сприяли або перешкоджали розвитку толерантності?
4. Як історичний розвиток толерантності впливає на сучасні погляди та практики толерантності?

Ця рольова гра дозволить учасникам глибше зрозуміти складний і багатогранний процес формування європейської толерантності, відчути різні історичні контексти та точки зору.

Завдання 2. Кейс на тему «Роль Ренесансу в розвитку ідеї толерантності в Європі».

Потрібно уявити себе істориком, який досліджує вплив Ренесансу на розвиток ідеї толерантності в Європі. Завдання кейса – проаналізувати ключові аспекти історії та зробити висновки щодо впливу Ренесансу на формування цього соціокультурного явища.

Завдання:

1. Дослідження історичного контексту. Розглянути соціально-політичні умови Європи перед початком Ренесансу. Які проблеми та конфлікти існували в суспільстві та релігійній сфері?
2. Роль гуманістичних ідей. Дослідити вплив гуманістичних ідей на підтримку ідеї релігійної та культурної толерантності. Які гуманістичні концепції сприяли змінам у підходах до інших культур і релігій?
3. Аналіз поглядів видатних особистостей. Проаналізувати погляди видатних діячів Ренесансу, таких як Еразм Роттердамський, на проблему толерантності. Як їхні ідеї вплинули на дискусії та реформи в Європі?
4. Порівняльний аналіз з іншими історичними періодами. Порівняти розвиток ідеї толерантності під час Ренесансу з іншими історичними періодами, такими як Середньовіччя чи Просвітництво. Пояснити, у чому полягає відмінність та спільність підходів до толерантності?

На основі дослідження необхідно скласти аналітичний звіт, який відображатиме вплив Ренесансу на формування феномену європейської толерантності. Висвітлити ключові аспекти та зробити висновки щодо значення цього періоду для сучасних уявлень про толерантність і взаєморозуміння в суспільстві.

Цей кейс дозволить учасникам глибше усвідомити історичні корені толерантності крізь призму Ренесансу, а також розвинути аналітичні та критичні навички в дослідженні історичних феноменів.

Ситуація: Ви є радником у сучасній міжнародній організації, яка працює над просуванням толерантності в різних країнах. Вам необхідно підготувати аналітичний звіт для керівництва організації, що пояснює історичне значення Ренесансу у формуванні сучасних ідей толерантності. Розгляньте основні аспекти та приклади того, як ідеї Ренесансу вплинули на розвиток толерантності в Європі.

Завдання:

Дослідити історичний контекст Ренесансу:

Період Ренесансу (XIV-XVII ст.) був епохою культурного, художнього та інтелектуального відродження Європи.

Ренесанс виник в Італії і поступово поширився по всій Європі.

Ідентифікувати ключові ідеї Ренесансу, що сприяли толерантності:

Гуманізм: відродження інтересу до античної культури і філософії, зосередження на людських цінностях та гідності. Гуманісти пропагували ідею індивідуальної свободи та рівності.

Реформація: виклик домінуванню католицької церкви та розвиток протестантських рухів, які закликали до релігійної свободи й терпимості.

Проаналізувати вплив ключових фігур Ренесансу на розвиток толерантності:

Еразм Роттердамський: його праці пропагували ідеї миру, взаємоповаги та критичне мислення. Він виступав за релігійну терпимість і діалог між конфесійними групами.

Мартін Лютер: хоча його реформаційна діяльність призводила до релігійних конфліктів, вона також стимулювала дебати про релігійну свободу і толерантність.

Розглянути конкретні приклади толерантності в епоху Ренесансу:

Місто Амстердам: відоме своєю релігійною терпимістю. Амстердам став притулком для переслідуваних релігійних груп.

Італійські міста-держави: Мілан, Венеція та Флоренція стали центрами культурного обміну і взаємодії різних релігійних і культурних спільнот.

Висновки:

Ренесанс став ключовим періодом для розвитку ідеї толерантності завдяки відродженню гуманістичних цінностей, сприянню релігійній свободі та культурному обміну.

Ідеї Ренесансу заклали основи для сучасного розуміння толерантності як важливої складової мирного співіснування та взаємоповаги в багатокультурному суспільстві.

Питання для подальшого аналізу:

1. Як ідеї Ренесансу вплинули на розвиток сучасних демократичних інститутів?
2. Які уроки з історії Ренесансу можуть бути застосовані до вирішення сучасних проблем нетерпимості?

Цей кейс спрямований на підготовку ґрунтовного аналітичного звіту, що пояснює історичну роль Ренесансу в розвитку толерантності в Європі.

Завдання 3. Написання есе-міркування на тему «Історія формування європейської толерантності».

Європейська толерантність є результатом складної історичної еволюції, що охоплює релігійні, філософські, соціальні та політичні зміни. У цьому есе-міркуванні потрібно розглянути ключові аспекти цього процесу та його вплив на формування сучасного розуміння толерантності.

1. Релігійні конфлікти та перші ознаки толерантності

Початок історії толерантності в Європі часто пов'язують із періодом Реформації та Контрреформації в XVI ст. Релігійні війни, що охопили Європу, спонукали людей шукати способи мирного співіснування різних релігійних спрямувань. Наприклад, Франциск Скорина та інші діячі епохи прагнули до гармонії між людьми і групами, які мали різні релігійні переконання. Це було важливим кроком у напрямку формування ідеї релігійної толерантності, де ключовими принципами стали взаємоповага та прийняття різноманітності.

2. Вплив епохи Просвітництва на розвиток ідеї загальної толерантності

На початку XVIII ст. ідеї Просвітництва набули значного впливу на європейське суспільство. Філософи та інтелектуали, у числі яких Вольтер, Дідро та Руссо, пропагували універсалізм і принципи загальної людської гідності. Вони висловлювали необхідність поваги до інших ідеологій та релігій, відстоювали свободу вираження і думки, що стало важливим етапом у формуванні ідеї загальної толерантності в європейському суспільстві.

3. Сучасні виклики та перспективи толерантності

Сьогодні, в умовах глобалізації та культурного різноманіття, толерантність залишається актуальною темою. Європейські країни ведуть дискусії про міграційні процеси, інтеграцію та збереження культурної спадщини. Важливо зберігати й розвивати спадкові цінності толерантності, підтримуючи відкритий діалог і взаєморозуміння між різними соціальними групами та національностями.

Історія формування європейської толерантності свідчить про поступове розширення кола тих, кого вважають «нашими» та включення інших, «чужих», до цього кола. Це процес, який продовжується із зміною часів і суспільних умов, і актуальність ідеї толерантності лише зростає в сучасному світі.

Завдання 4. Ситуація для аналізу на тему «Історія формування феномену європейської толерантності»

Ситуація для аналізу: Релігійні конфлікти та формування толерантності в Європі.

Релігійні конфлікти завжди були важливим елементом європейської історії, впливаючи на формування та розвиток ідеї толерантності. Однією з таких ключових ситуацій є період Реформації та Контрреформації у XVI ст. Необхідно з'ясувати, як ці події вплинули на розвиток європейської толерантності.

Опис ситуації: У середині XVI ст. Європа переживала період інтенсивних релігійних конфліктів між католиками та протестантами. Реформаційні рухи, ініційовані Мартіном Лютером та іншими релігійними лідерами, зумовили значні зміни в церковних і соціальних структурах. Ці рухи призвели до глибоких суперечностей з католицькою церквою і, відповідно, до довготривалих конфліктів та війн на території Європи.

Аналіз впливу на толерантність:

1. Формування ідеї релігійної свободи: Реформатори, такі як Лютер та Кальвін, пропагували ідею особистого релігійного вибору і віри. Це стимулювало ідею релігійної толерантності та свободи сумління.

2. Контрреформація та її вплив: Контрреформація спричинила посилення репресивних заходів щодо протестантів. Однак деякі центри, такі як Нідерланди під впливом кальвіністської толерантності, стали місцями, де було можливе співіснування різних релігій.

3. Загальні наслідки для суспільства: Релігійні конфлікти та взаємне непорозуміння зумовили потребу в розвитку ідей толерантності, що були

важливими для майбутнього формування сучасного розуміння громадянської свободи і прав людини.

Історія формування європейської толерантності свідчить про складний і багатогранний процес, в якому релігійні конфлікти відіграли ключову роль у визначенні цінностей та принципів співіснування різних культур і віровчень. Розуміння цих історичних контекстів допомагає сучасним суспільствам підтримувати й розвивати принципи толерантності та взаємоповаги в умовах культурної різноманітності. Цей аналіз демонструє важливість історичного контексту у формуванні толерантності та сприяє глибшому розумінню того, як минулі події вплинули на сучасне європейське суспільство.

ТЕМА 3. ТОЛЕРАНТНІСТЬ І КУЛЬТУРНЕ РІЗНОМАНІТТЯ В ЄВРОПІ: ПОТОЧНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Мета вивчення теми: ознайомитися з європейським досвідом та сучасними викликами щодо толерантності й культурного різноманіття; набути уявлення про політичні стратегії поширення толерантності; розглянути практичні аспекти «плюралістичної толерантності».

План

1. Європейські моделі та парадокси толерантності. Культурне різноманіття в сучасній Європі. Випадки недостатності впливу толерантності в її сьогоднішньому розумінні.
2. Сучасні виклики толерантності: культурне різноманіття, інтеграція мігрантів, політика ідентичності.
3. Важливість саморефлексивного перегляду та ведення переговорів про національну ідентичність.
4. Виклики постімміграційного різноманіття.
5. Дуальність толерантного сприймання.
6. Політичні стратегії поширення толерантності.
7. Дискурс про толерантність, встановлення меж і соціальне регулювання. Практичні особливості мінімалістичної концепції невтручання.
8. Максималістична концепція «плюралістичної толерантності».

Перелік ключових термінів і понять: толерантність, терпимість, цінності, культурне різноманіття, ідентичність, концепція невтручання, повага, згода, довіра, порозуміння, принципи, переконання, права людини, свободи, етнічність, плюралізм, національна ідеологія, демократія, моральні кодекси, культура, самоповага, конфлікти, криза, соціальний прогрес.

1. Європейські моделі та парадокси толерантності. Культурне різноманіття в сучасній Європі. Випадки недостатності впливу толерантності в її сьогоднішньому розумінні

Ключові аспекти розуміння толерантності в сучасному контексті відображені в Декларації принципів толерантності, підписаній 185 державами-членами ЮНЕСКО в Парижі в 1995 році:

«Толерантність означає повагу, прийняття і правильне розуміння ... .

1.2. толерантність не є поступкою, поблажливістю чи прийняттям. Толерантність – це насамперед позитивне ставлення, сформоване на основі визнання універсальних прав людини та основоположних свобод. ..... Толерантність повинні проявляти окремі особи, групи та держави. ..... .

1.3..... Толерантність – поняття, що передбачає відмову від догматизму, абсолютизації істини та підтверджує норми, викладені в міжнародних документах із прав людини ..... .

1.4. Прояв толерантності, що узгоджується з повагою до прав людини, не означає терплячого ставлення до соціальної несправедливості, відмови від власних переконань або поступки переконанням інших...» [1].

Важливість питання підвищення цінності толерантності важко переоцінити. Це стосується процесів, що відбуваються на індивідуальному, політичному, конфесійному, міжетнічному чи економічному рівнях. Окрім того, початок XXI ст. характеризується активізацією екстремістських ідеологій і практик у світі, а в Україні – поглибленням кризи влади, гострою політичною боротьбою та дестабілізацією внаслідок війни в Україні.

Для зміцнення національної єдності та досягнення важливих етапів модернізації України необхідно забезпечити суспільну згоду, довіру та порозуміння між політичними силами. Політична толерантність є важливою передумовою, а також засобом їх досягнення в умовах конфліктного протистояння [1].

У 1996 році ООН запровадила День толерантності. Він заснований на принципах Загальної декларації прав людини та Статуту Організації Об'єднаних

Націй. Загальна декларація прав людини має на меті сприяти більшій терпимості між народами, культурами й релігіями, забезпечити взаєморозуміння між людьми, що живуть на різних континентах, і сприяти миру та розвитку між ними.

Поняття толерантності є антонімом недружнього, недоброзичливого ставлення до інших, неприйняття альтернативних ідей і поведінки, ненависті та ворожнечі, а також антонімом терпимого ставлення до думок, релігійних уподобань, культури, мови і висловлювань відповідно до принципів свободи слова інших.

У 1983 році Меліна Меркурі, перша жінка-міністр культури і науки Греції, вирішила, що Європейське співтовариство (організація, що існувала до створення ЄС) приділяє недостатньо уваги культурі. Вона запропонувала програму «Культурна столиця Європи», яка отримала свою теперішню назву в 2009 році. Першим містом культури стали Афіни, рідне місто Меліни Меркурі [2].

Наразі Рада міністрів ЄС щороку обирає три європейські міста та призначає їх культурними столицями Європи. У цих містах відбувається низка великих європейських заходів, включаючи концерти, конференції, лекції, виставки та фестивалі. Всі заходи спрямовані на популяризацію різних європейських культур. Щороку спеціальний комітет експертів у галузі культури оцінює заявки на участь у заходах, які подають міста. Рішення експертів потім затверджує Рада міністрів Європейського Союзу. Понад 80% респондентів зазначили, що з усіх подій культурна столиця мала найбільший вплив на їхнє місто. Далі йдуть Олімпійські ігри та Експо (Всесвітня виставка).

У 2013 році влада Марселя (Франція), повідомила, що кількість туристів, які прибули до міста, сягнула рекордних 11 млн; у Вроцлаві, який став культурною столицею у 2016 році, 40% креативних індустрій повідомили про збільшення доходів. Окрім того, польське місто залучило понад 600 млн євро інвестицій [3].

Однак вплив програми на міста виходить за межі економіки. До цього додаються інфраструктурні зміни, такі як масштабні зміни, ревіталізація промислових районів (як у Кошиці, Словаччина), створення приємного міського середовища та нові об'єкти, такі як Музей середземноморської культури в Марселі, який був збудований спеціально до Року культурної столиці. Найважливіше звичайно те, що програма була створена для культури. Наприклад, у британському Ліверпулі було організовано понад 41 000 культурних заходів, які відвідали 18 млн людей.

У 2020 році Рієка в Хорватії та Голвей в Ірландії протягом року приймали туристів з усієї Європи. У Рієці, найбільшому порту Хорватії, відбулося понад 600 культурних заходів, серед яких «Кухня розмаїття» – незвичайне поєднання мистецтва, музики та кухні. Голвей, найдинамічніше місто Ірландії, ділить свій культурний рік на сезони, відповідно до ірландської традиції. Український культурний фонд оголосив конкурс для великих і малих культурних столиць України. Так, у 2020 році малою культурною столицею було обрано Славутич, наймолодше місто України, а великою культурною столицею – Маріуполь [4].

2. Сучасні виклики толерантності: культурне різноманіття, інтеграція мігрантів, політика ідентичності

Терміни «толерантність» і «терпимість» (і, відповідно, їхні антоніми – «нетолерантність» і «нетерпимість») характеризуються схожими і несхожими якостями, а іноді навіть мають далекі один від одного значення.

Одне з найпоширеніших визначень толерантності полягає в тому, що вона розуміється як терпимість до іншого, інакшого та чужого, за умови відсутності ворожого чи негативного ставлення до цього «іншого». Іншими словами, толерантність – це людська якість, що характеризує ставлення до іншого як до рівної людської істоти, що виражається у відсутності або свідомому придушенні іншим неприйнятних почуттів, викликаних певними відмінностями.

Згідно зі статтею 1 Декларації принципів толерантності, толерантність передбачає, що кожна людина вільна дотримуватися своїх переконань і визнавати такі ж права за іншими. Отфрід Хеффе визначає толерантність на базовому рівні як добровільне визнання плюралізму, що, в свою чергу, є готовністю дотримуватися існуючих законів та умовою цивілізованої поведінки один щодо одного [5].

Водночас умовою можливості існування плюралістичної демократії є не лише пасивна, але й активна толерантність. Однак таку активність потрібно лише очікувати і в жодному разі не можна примушувати до неї.

Щоб зрозуміти феномен толерантності, необхідно звернутися до його витоків. Витоки цього явища можна простежити в ситуації, що склалася в Західній Європі в XVI-XVII ст., коли загострилися ідеологічні конфлікти і відбувалися кровопролитні релігійні війни. Фактично, в середньовічній Європі було можливим співіснування різних моральних кодексів в одному суспільстві. Крім того, цей історичний період став полігоном для боротьби між єдністю та різноманітністю. Саме конкуруючі сторони засвоювали хоча б мінімальні цінності самоповаги та толерантності, щоб не допустити повного самознищення.

В епоху Середньовіччя, однак, незгода з громадською думкою асоціювалася насамперед із соромом. У той час ідея якісної більшості використовувалася для того, щоб відмежуватися від більш ліберальних підходів; на думку богословів XIII ст., людська природа схильна до незгоди, але ця природа є наслідком первородного гріха [6].

Про толерантність до різноманіття (як політичну норму чи правовий принцип) заговорили значно пізніше. Прийнято вважати, що модерна епоха стала початком співіснування ідей, які відрізнялися одна від одної. Згодом авторитарні або тоталітарні режими значною мірою придушували ідеї різноманітності та толерантності, і лише в деяких найбільш розвинених демократіях у першій половині XX ст. такі ідеї користувалися захистом правових гарантій з боку держави [7].

Дійсно, єдиними прикладами таких країн є Великобританія та США: у 1941 році Е. Фостер передбачив, що толерантність може стати новим категоричним імперативом у післявоєнному світі [8]. Однак після Другої світової війни нова хвиля демократизації вимагала значного посилення ідеї толерантності та визнання плюралізму: наприкінці XX ст. країни радянського блоку почали втрачати суспільний консенсус, а ще до падіння Берлінської стіни в західних країнах з'явилися тисячі груп людей з різними (часто суперечливими) поглядами. В результаті, незважаючи на одночасний процес глобалізації, відбувалася все більша регіоналізація культур.

Коментуючи цей процес, С. Гантінгтон зазначає, що до кінця XX ст. децентралізація стала актуальною політичною ідеєю «від Каліфорнії до Києва» [9].

3. Важливість саморефлексивного перегляду та ведення переговорів про національну ідентичність

Сучасні уявлення про роль і статус етнічної та національної ідентичності формуються під впливом конкуруючих інтерпретацій діалектики етнічності та нації, природи національної єдності та різних типологій націоналізму.

Зростання мобілізаційної ролі етнічної ідентичності у другій половині XX ст. пов'язане з прискоренням глобалізації, викривленим відображенням національного поділу на «багатих і бідних», посиленням соціальних конфліктів у перехідних економіках, розвитком транспортних і комунікаційних засобів, які стимулюють інтеграцію різних етнічних діаспор. Наразі у світі налічується 5 000 етнічних меншин. 575 із них проживають на території європейських країн і близько 200 – на пострадянському просторі [10].

У цьому контексті етнічність залишається потужним колективним ресурсом, засобом набуття та утримання соціального й політичного статусу, засобом територіального та національного самовизначення і, зрештою, екзистенційною цінністю. Однак емоційний ресурс етнічності може бути як стимулюючою, так і паралізуючою та руйнівною силою. Сумний досвід Югославії, Чечні та інших «гарячих точок» по всьому світу яскраво ілюструє величезний конфліктогенний потенціал етнічності.

Ідеї толерантності та плюралізму існують у сучасному світі в різних формах. Наприклад, релігійна єдність у Франції характеризується політичним плюралізмом, у той час як у США ситуація приблизно така ж. Що стосується Європи загалом, то зв'язок між політичною і релігійною толерантністю вважається давно доведеним, а баланс, що виникає в результаті їх взаємодії, розглядається як конституційна цінність [12].

Політизована свідомість розглядає національну ідею насамперед як систему символів і стихійний імпульс, що є духовною основою національного руху та національної самоідентифікації, ядром національної ідеології та політичного проєкту майбутнього держави. Це другий політичний рівень національної ідеології. Третій рівень узагальнення, теоретичний, найчастіше набуває форми вихідного ідейно-методологічного позиціонування в таких поняттях, як державотворення, національний інтерес, національна безпека. І, нарешті, четвертий когнітивний рівень – гносеологічна складова, яка відображає погляди видатних представників суспільної думки на процеси творення нації, державотворення, позиціонування і роль націоналізму [13].

... Поняття етнічної ідентичності стосується насамперед спільних уявлень, які виникають унаслідок усвідомлення спільного походження, культури, мови, традицій, території та історії членів певної етнічної групи.

Е. Сміт описує його як абстрактний, багатовимірний конструкт, що пов'язаний із різними сферами життя і піддається численним трансформаціям і комбінаціям. Найважливішими ознаками ідентичності є історична територія, спільна міфологія та історична пам'ять, спільна культура, спільні юридичні права та обов'язки для всіх членів і спільна економіка.

Поняття національної ідентичності передбачає передусім наявність самобутності, історичної індивідуальності та популярної серед мас національної ідеї. Національна ідентичність може дивним чином поєднуватися з іншими видами ідентичності, такими як класова, релігійна чи етнічна, а її ідеологія може, як хамелеон, змінюватися на інші види ідеології, такі як лібералізм, фашизм чи

комунізм. Радикалізм і відчуття серйозної ущемленості є проявами національної ідеології в суспільствах, які відстоюють право на самовизначення і борються за власну державність. Державотворення, як правило, знижує міжетнічну напруженість і перетворює національну ідею на технічний проєкт захисту національних інтересів і національної безпеки. Як свідчить світовий досвід, найбільшого успіху досягли країни, які надали поняттю «національна ідея» раціонального і практичного змісту та розглядали її як громадянську ідею [14].

Основні прийнятні критерії вирішення конфліктів:

– визначити стадії конфліктної ситуації;

– проявляти толерантність і розуміння думки та поведінки іншої сторони;

– проявляти толерантність відносно до іншої сторони та розуміти думки і поведінку іншої сторони;

– проявляти стриманість відносно до іншої людини;

– бути готовим до компромісу;

- не застосовувати насильство, погрози, образи, експлуатацію, дискримінацію, упередження, расизм або націоналізм (щодо представників інших культур, національностей або статей) [15].

Толерантність є прихованою позицією і може бути розподілена на:

– гендерну;

– расову;

– релігійну;

– географічну;

– політичну;

– сексуальну орієнтацію.

Відкритість суспільства означає відкритість до інших культурних норм, соціальних змін та інновацій. Толерантність та інтолерантність (критичне мислення) взаємопов'язані та відображають умови стану та розвитку демократії [16].

Декларація толерантності була підписана ЮНЕСКО 16 листопада 1995 року і має міжнародно-правову основу. Документ окреслює принципи толерантності та встановлює її основні позиції в національній та соціальній сферах («Толерантність як основа...» , 2016).

4. Виклики постіммміграційного різноманіття

Виклики постіммміграційного різноманіття пов'язані з тим, що в сучасному глобалізованому світі люди постійно перебувають у русі. Міграція руйнує

традиційні кордони між культурами, етносами та мовами, сприяючи розмаїттю, культурному та економічному багатству. Багато хто сприймає міграцію як виклик або навіть загрозу. Вона також є викликом для правозахисних механізмів, які борються за повну реалізацію прав усіх людей, включно з мігрантами, оскільки їхні права часто порушуються.

Міграція загалом є дуже складним питанням. Виокремлюють три основні типи міграції: народжуваність, смертність та еміграція.

Що стосується народжень, то вони реєструються з великою часткою впевненості. Це пов'язано з тим, що без паспорта, свідоцтва або свідоцтва про народження неможливо продовжувати жити.

Що стосується смертей, то є випадки, коли люди помирають і ніде не реєструються.

Говорячи про міграцію, виникає багато питань щодо міграційного обліку, як він ведеться, як людина виїжджала за кордон і чи фіксується це десь. Міграція створює найбільшу проблему з точки зору підрахунку. Міграція – це процес переміщення через міжнародні кордони або в межах міжнародних кордонів і включає в себе переміщення будь-якої особи з будь-якої причини. Дати визначення терміна «міграція» непросто.

За даними Європейської комісії з питань міграції, термін «мігрант» використовується залежно від контексту для позначення мігрантів, мігрантів, які повертаються до країни походження, мігрантів, біженців, переміщених осіб та/або членів етнічних меншин, сформованих із мігрантів» [17, 18].

Для Управління Верховного Комісара Організації Об’єднаних Націй у справах біженців (УВК ООН) біженці та бездомні становлять окрему групу, оскільки це люди, які покинули свої домівки через серйозні загрози їхньому життю або свободі, вони змушені тікати, щоб врятувати своє життя або зберегти свободу. Існує небезпека розмивання меж, що відокремлюють біженців від інших груп мігрантів, які переїхали з однієї країни в іншу з економічних чи соціальних причин або з метою покращення рівня свого життя [19].

При цьому Україна займає лише 38 місце у світі за чисельністю населення, станом на 01.01.2021 р. (табл. 3.1).

Дані таблиці 3.1 показують, що Україна займає лише 0,55 % в загальній чисельності населення в світі, в той час як Китай – 18,16 %, Індія – 17,66 %, США – 4,34%. Завершує рейтинг країн-лідерів за чисельністю населення Мексика – 133,1 млн осіб, що складає 1,73 % населення планети.

Таблиця 3.1 – Кількість населення у світі, 10 країн-лідерів [20].

№	Країна	Кількість населення, млн осіб	Відсоток від загальної кількості населення	Регіон
1	Китай	1394,4	18,16	Азія
2	Індія	1356,4	17,66	Азія
3	США	333,3	4,34	Америка
4	Індонезія	269,5	3,51	Азія
5	Пакистан	213,3	2,78	Азія
6	Бразилія	209,4	2,73	Америка
7	Нігерія	200,1	2,53	Африка
8	Бангладеш	168,0	2,19	Азія
9	Росія	146,9	1,91	Євразія
10	Мексика	133,1	1,73	Америка
38	Україна	42,0	0,55	Європа

Статистичні дані показують, що чисельність населення в Україні і до російсько-української війни мала тенденцію до зниження (рис. 3.1), але його темпи були мінімальними, що відображає нормальну похибку зміни чисельності населення країни (1,17 %).

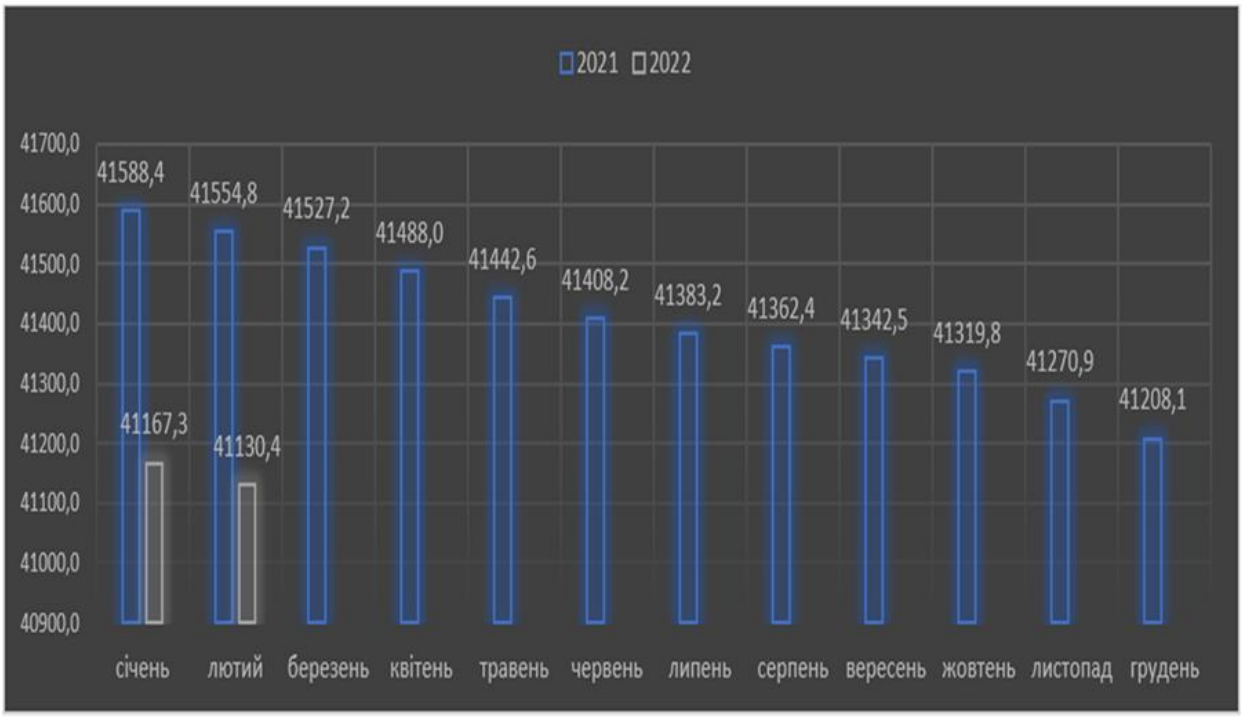


Рисунок 3.1 – Чисельність населення України, 2021 р. – довоєнний період 2022 р.

«Ми визнаємо, що міграція продовжує зростати – це обумовлено віковою гонитвою за кращим життям, а також такими більш зрозумілими явищами, як війна, зміна клімату», – зазначив пан Гі Мун, Генеральний секретар ООН [21]. Українська діаспора у світі представлена на рисунку 3.2.

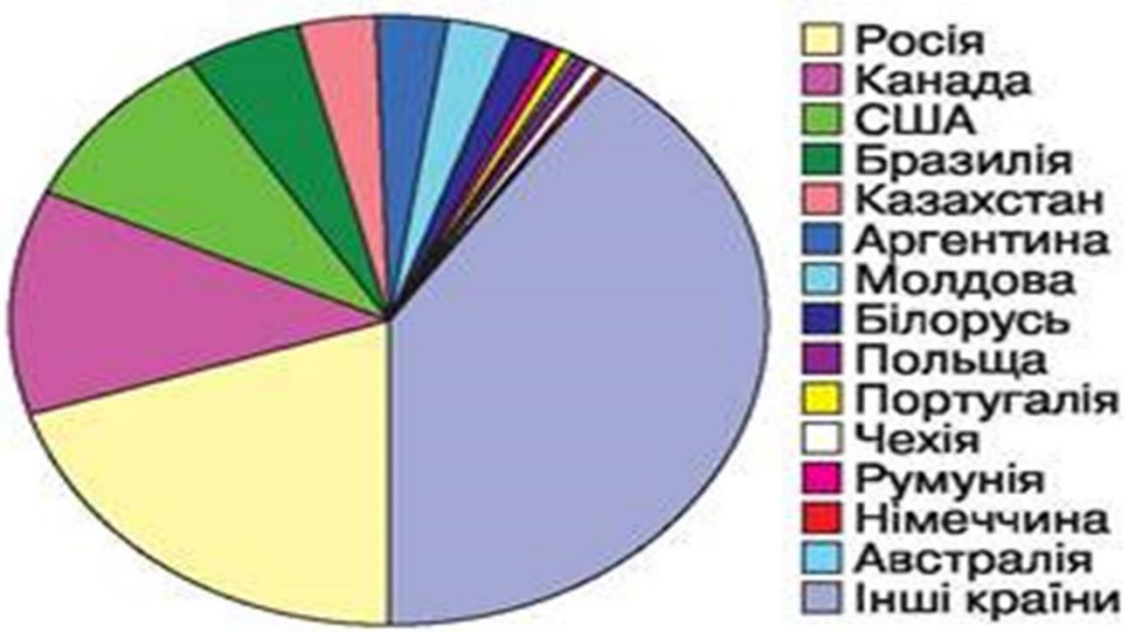


Рисунок 3.2 – Українська діаспора у світі [22]

Статистичні дані показують, що міграційні процеси наразі посилюються у світі в цілому (рис. 3.3).

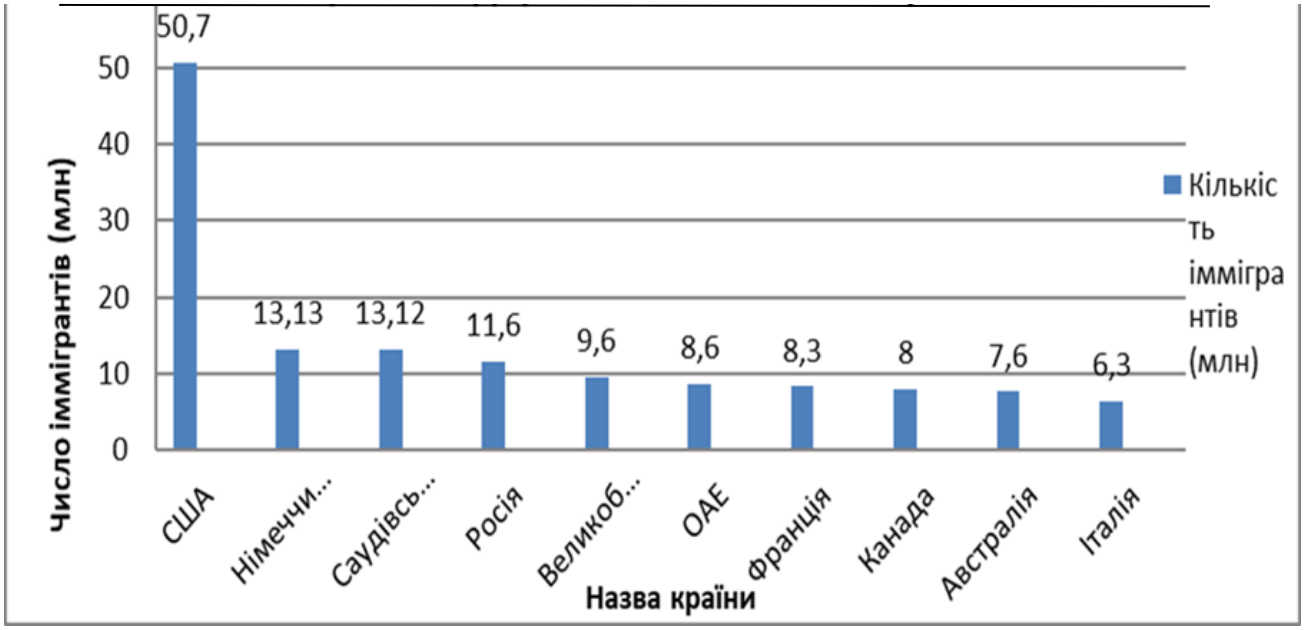


Рисунок 3.3 – Країни- лідери за кількістю іммігрантів у 2022 р. [23]

У період російсько-української війни країни-лідери за кількістю іммігрантів змінюються. Міграційні процеси проходять під лозунгом Пабло Неруди «Ми просимо дати притулок для тих, хто був принижений».

За даними Організації Об'єднаних Націй, протягом першого місяця вторгнення Росії в Україну, залишили свої домівки понад 3,6 млн біженців, ще 7 млн українців стали внутрішньо переміщеними особами в Україні. Основні демографічні показники в Україні представлено в таблиці 3.2 [24].

Таблиця 3.2 – Основні демографічні показники в Україні, 2021-2022 рр.

№ з/п	Показники	Січень 2022 р.	Січень 2021 р.
1	Чисельність наявного населення (за оцінкою) на 1 лютого	41130432	41554836
2	Середня чисельність наявного населення в січні	41148884	41571595
3	Чисельність постійного населення (за оцінкою) на 1 лютого	40960795	41385199
4	Середня чисельність постійного населення у січні	40979247	41401958
5	Загальний приріст, скорочення (-) чисельності населення	-36904	-33518
6	Природний приріст, скорочення (-) чисельності населення	-39186	-35790
7	Кількість живонароджених	18062	21931
8	Кількість померлих	57248	57721
9	Із них дітей віком до 1 року	149	159
10	Міграційний приріст, скорочення (-) чисельності населення	2282	2272
11	Кількість прибулих	30955	25966
12	Кількість вибулих	28673	23694

Право на свободу пересування всередині країни і за її межами визнано в Загальній декларації прав людини, міжнародному документі. Стаття 13 наголошує, що «кожна людина має право на свободу пересування та вибору місця проживання в межах кожної держави» і що «кожна людина має право залишати будь-яку країну, включаючи свою, і повертатися до своєї країни».

Як і всі люди, мігранти мають права. Положення про засоби захисту прав людини поширюються на всіх, включаючи мігрантів. Однак часто існує великий розрив між правами, гарантованими міжнародним правом прав людини для таких

груп, як біженці, бездомні та трудящі-мігранти, та реаліями, з якими вони стикаються. Їх права часто порушуються, включаючи право на життя, свободу та безпеку.

Особлива вразливість мігрантів пов'язана з їх імміграційним статусом: вони перетнули кордон, щоб в'їхати в іншу країну, громадянами якої не є, і, як правило, можуть залишитися жити і працювати на законних підставах тільки з письмової згоди влади країни. Оскільки вони не знайомі зі звичаями країни перебування, вони можуть не знати місцевої мови, законів і соціальних традицій, що послаблює їх здатність усвідомлювати та захищати свої права. Вони можуть піддаватися дискримінації на робочому місці та в повсякденному житті, стикатися з ознаками расизму і ксенофобії, ставати жертвами злочинів, скоєних на ґрунті забобонів [25].

5. Дуальність толерантного сприймання.

Подвійність – потужний евристичний принцип, який дозволяє розглядати один і той же об’єкт із двох різних точок зору [26].

Серед усіх наявних на сьогодні форм і видів толерантності комунікативна набуває особливої актуальності, особливо для тих професіоналів, які працюють у сфері «люди-люди». Зокрема мова йде про психологів, професійна діяльність яких у будь-якому випадку повинна мати гуманістичну спрямованість на активну взаємодію з людьми, які, крім власних проблем, намагаються зрозуміти професію психолога. Одна сторона наділена іншими світоглядами, установками та сформованими власними стилями поведінки. Оскільки основними правами індивідів на взаємодію є право на власну індивідуальність, гідність і повагу, право на свою систему цінностей, право на висловлення власної думки, наявність цієї здатності до толерантної взаємодії між психологами допоможе гуманізувати процес спілкування, який налаштовує на позитивне пізнання обох сторін взаємодії та вирішення надскладних проблемних ситуацій.

Будучи своєрідною фіксацією певних зусиль психолога, необхідних для підтримки активної співпраці з клієнтом у вирішенні його нагальних проблем, наявність таких професійних здібностей, як комунікативна толерантність, стане однією з важливих передумов розвитку його професійних здібностей і важливим критерієм його професіоналізму. Врахування психологом основних комунікативних прав іншої людини (як своїх власних) і визнання їх в процесі професійного спілкування є свідченням високого рівня компетентностей фахівця [27].

Враховуючи той факт, що між комунікативним процесом і комунікативною толерантністю існує прямий тісний взаємозв'язок, доцільно розглянути основні

функції самого комунікативного процесу, які в подальшому будуть враховані при визначенні основних структурних елементів феномену комунікативної толерантності [28].

Так, Б. Ломов виокремлює 3 основні групи функцій, що реалізуються в комунікації, зокрема функції інформаційної комунікації, регулятивної комунікації та емоційної комунікації. Інформаційно-комунікаційні функції відповідають за обмін інформацією між людьми, які взаємодіють. Регулятивна комунікація передбачає регулювання дій і безпосередню організацію спільної діяльності людей в процесі їх взаємодії. Емоційна комунікація спрямована на регулювання емоційної сфери людини [29].

Окрім того, в процесі спілкування реалізуються 3 основні групи функцій, зокрема це підкреслює Р. Джейкобсон. Когнітивна забезпечує взаємний обмін інформацією і взаємообмін знаннями людей. Емоційна спрямована на формування міжособистісних відносин. Регулятивна відповідає за управління кожним учасником комунікації своїми власними діями та діями інших, а також за організацію спільної діяльності [30].

6. Політичні стратегії поширення толерантності

Різноманітність інтересів, поглядів і позицій людей в сучасному соціально-політичному просторі апріорі передбачає можливість виникнення конфліктів і визначає важливість толерантності у взаємодії учасників комунікації. Сьогодні нетерпимість посилюється у відносинах на всіх рівнях комунікації (між різними соціальними групами, владою і громадянами, владою і опозицією, державою тощо), як в українському суспільстві, так і в усьому світі. Це проявляється у протиріччях, чварах тощо. Таким чином, толерантність покликана змінити/встановити правила «політичної гри», якщо вона не передбачає домінування політичних позицій і переважання взаємної поваги.

Ще в 1995 році, з нагоди 50-річчя ЮНЕСКО, був оголошений Міжнародний день толерантності, який відзначається щороку 11-16 вересня. Цей день символізує, що кожен повинен прагнути підтримувати принципи терпимості, плюралізму, взаємної поваги та мирного співіснування. Люди завжди повинні бути готові до відмови від стереотипів, спотворених уявлень і до підтримки жертв дискримінації. Але на практиці можна спостерігати істотну різницю в рівні та прояві толерантності між українцями і мешканцями єврозони. Відтак актуалізується питання про особливості прояву толерантності, її роль у політичній та

комунікативній взаємодії сучасного українського суспільства (у контексті посилення воєнних дій у державі, відносин з країною-агресором тощо).

У контексті політичної комунікації толерантність може бути витлумачена як «готовність влади допускати інакомислення в суспільстві і навіть у своїх рядах допускати діяльність опозиції в рамках Конституції, здатність належним чином визнавати поразку в політичній боротьбі, здатність визнавати політичний плюралізм як прояв різноманіття держави» [32, с.10].

У результаті соціально-політична взаємодія асоціюється з ідентифікацією і духовним орієнтуванням. Українцям притаманні такі духовні риси, як толерантність, чуттєвість і миролюбність, що слугують основою для толерантних відносин у різних сферах життя. Але асиметрія напрямків, амбівалентність ціннісних орієнтирів, явні ознаки регіональних відмінностей, етнічні конфлікти, дисбаланс у міжцерковних відносинах, псевдосинкретизм у поєднанні з конгломератним характером партійної системи – все це перешкоджає встановленню толерантних відносин.

Варто відзначити, що додатковими негативними чинниками є дії українських політиків: бійка у Верховній Раді, «війна за владу», тиск на опозицію тощо, іншими словами, духовні особливості дуже сприяють утвердженню толерантності в політичному і комунікаційному просторі, а непрофесійна діяльність і низька культура окремих представників еліти призводять до поглиблення кризових явищ і нетолерантного спілкування. Іншими словами, політична еліта виявляє нетерпиме ставлення до опозиції, поглиблюючи розрив з Європейським союзом і роблячи подальшу інтеграцію неможливою [33].

Сьогодні країни Західної Європи стали заручниками демократичних принципів, які вони колись відстоювали. Вони все частіше трактують права людини в контексті національних інтересів: міграційна політика стає все більш жорсткою, а толерантність розуміється як основа відносин тільки для громадян. Але в демократичних державах існує розвинена громадська думка, досконала система стримувань і противаг – гарантія того, що цей ризик не перевищить допустимих меж [34].

«World-2021» представляє актуальний (регулярно оновлюваний відповідно до останніх результатів досліджень) список адміністративних територій без держави та державного статусу у світі (включаючи зони конфліктів і адміністративні території, не визнані міжнародним співтовариством), упорядкований за показниками стану політичних і громадянських свобод. Так, виокремлюються 3 групи:

– «вільні» (free),
– «частково вільні» (particularly free),
– «невільні» (not free).

Поточні дані наведені станом на 20201рік (2021/3) (табл. 3.3) [35, 36].

Таблиця 3.3 – Рейтинг країн світу за рівнем політичних і громадянських свобод, 2021 р. [35].

№ з/п	Країна	Індекс	Статус
1	Фінляндія	100	F
2	Норвегія	100	F
3	Швеція	100	F
4	Нова Зеландія	99	F
5	Нідерланди	98	F
6	Уругвай	98	F
7	Канада	98	F
8	Австралія	97	F
9	Ірландія	97	F
10	Люксембург	97	F
11	Данія	97	F
12	Бельгія	96	F
13	Японія	96	F
14	Португалія	96	F
15	Швейцарія	96	F
16	Барбадос	95	F
17	Словенія	95	F
18	Естонія	94	F
19	Німеччина	94	F
20	Кіпр	94	F
21	Ісландія	94	F
22	Тайвань	94	F
23	Сан-Марино	93	F
24	Тувалу	93	F
25	Австрія	93	F
26	Маршаллові острови	93	F
27	Великобританія	93	F
63	Польща	82	F
110	Україна	60	PF

За рівнем політичних і громадянських свобод у 2022 р. першість займають Фінляндія та Норвегія із індексом 100, маючи статус вільних країн. Україна, на жаль, посідає лише 110 місце, маючи індекс 60 і статус частково вільної країни.

7. Дискурс про толерантність, встановлення меж і соціальне регулювання. Практичні особливості мінімалістичної концепції невтручання

Суспільство, в якому існує консенсус щодо того, що є моральним, що вважається цінним, а що ні, можна розглядати як стабільну систему, оскільки вирішуються основні причини суперечностей, які призводять до нестабільності та потрясінь [37].

Сучасна юридична наука обрала таке розуміння для розвитку права, тому вона не обмежується уявленням про право лише як про сукупність законів. Отже, 2 листопада 2004 р. Конституційний суд України прийняв рішення вперше інтерпретувати принципи верховенства права.

Одним із проявів верховенства права є те, що закон не обмежується лише законом як однією з його форм, але обумовлений іншими соціальними регуляторами, зокрема прийнятими суспільством моральними нормами, традиціями, звичаями тощо, а також на історично досягнутому культурному рівні [38].

Сьогодні проблема прав людини стоїть дуже гостро через деякі новели вітчизняного законодавства, які суперечать певним принципам верховенства права, давнім традиціям і моральним засадам українського народу.

Це стосується не тільки свободи та гідності людини, а й особливо сфери сім'ї та суспільної моралі, які в Україні знецінюються і руйнуються під прикриттям таких не завжди зрозумілих явищ, як толерантність. Рівність, свобода, дискримінація тощо [39].

Індекс свободи людини – це комплексний індекс, що вимірює особисту, громадянську та економічну свободу за 86 позиціями. Його мета – об'єктивно показати взаємозв'язок між свободою (визначеною як відсутність примусових обмежень) та іншими соціальними й економічними явищами, а також виявити, як різні виміри свободи впливають один на одного.

Рейтинг країн світу з індексу свободи людини у 2022 р. представлено в таблиці 3.4. Першість у цьому переліку розвинених країн світу належить Новій Зеландії, з індексом 8,87, що характеризує її як країну з максимальною свободою людини. Швейцарія посіла 2-е місце (8,82), Гонконг – 3-є місце (8,74) [40].

Таблиця 3.4 – Рейтинг країн світу за індексом свободи людини, 2021 р.

Рейтинг	Країна	Індекс
1	Нова Зеландія	8.87
2	Швейцарія	8.82
3	Гонконг	8.74
4	Данія	8.73
5	Австралія	8.68
6	Канада	8.64
7	Ірландія	8.62
8	Естонія	8.54
9	Німеччина	8.52
9	Швеція	8.52
11	Фінляндія	8.49
11	Японія	8.49
11	Люксембург	8.49
14	Нідерланди	8.48
15	Австрія	8.45
15	Норвегія	8.45
17	Великобританія	8.44
17	Сполучені Штати Америки	8.44
19	Тайвань	8.42
20	Ісландія	8.39
21	Литва	8.37
22	Латвія	8.34
23	Мальта	8.33
24	Чехія	8.29
25	Бельгія	8.28
33	Франція	8,05
34	Словенія	8, 05
45	Польща	7,72
110	Україна	6.45

Сам індекс свободи базується на 12 показниках, серед яких:

- верховенство права
- безпека,
- свобода пересування,
- свобода віросповідання,
- розвиток громадянського суспільства,

– свобода слова та інформації,
– ідентичність та взаємовідносини,
– розмір уряду,
– правова система та права власності,
– доступ до стабільної валюти,
– свобода міжнародної торгівлі;
– регулювання кредитування, праці та бізнесу.

У 2021 р. Україна посідала 110 місце з індексом 6,45 серед 162 країн світу, але у 2023 р. наша держава покращила свої позиції в індексі свободи людини.

Порівняно з 2022 роком, Україна піднялася на 6 сходинок за індексом свободи людини (Human Freedom Index 2023), посівши 83 місце зі 165 країн світу, що відображає позитивну динаміку.

Важливо відзначити, що за рівнем соціального прогресу Україна має значно кращі позиції. Це є свідченням реалізації стратегії забезпечення високих показників розвитку, навіть в умовах дії в країні правового режиму воєнного стану.

Рейтинг країн світу з індексу соціального прогресу за 2022 р. представлено в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5 – Рейтинг країн світу за індексом соціального прогресу, 2022 р. [41]

Рейтинг	Країна	Індекс
1	Норвегія	92.63
2	Фінляндія	92.26
3	Данія	92.15
4	Ісландія	91.78
5	Швейцарія	91.78
6	Канада	91.41
7	Швеція	91.20
8	Нідерланди	90.57
9	Японія	90.44
10	Німеччина	90.32
11	Австралія	90.28
12	Нова Зеландія	90.02
13	Ірландія	89.47

Продовж. табл. 3.5

14	Австрія	89.44
15	Люксембург	88.75
16	Бельгія	88.68
17	Південна Корея	88.42
18	Великобританія	88.25
19	Франція	88.23
20	Іспанія	87.53
21	Естонія	87.38
22	Чехія	86.60
23	Італія	86.56
24	Сполучені Штати Америки	86.29
25	Португалія	85.97
26	Словенія	85.83
27	Литва	85.58
35	Польща	83.08
48	Україна	75.78

За останнє десятиліття індекс соціального прогресу зарекомендував себе як ключовий інструмент, що дозволяє світовим лідерам отримати уявлення про справжній стан суспільства. Увага фокусується на питаннях, що мають найбільше значення для людей, таких як покращення охорони здоров'я, безпеки, освіти, прав і можливостей. Політики, бізнес-лідери, інвестори, громадські групи та філантропи в понад 50 країнах світу використовують індекс соціального прогресу для формулювання та вимірювання результатів своєї діяльності, сприяння співпраці та визначення пріоритетів у вирішенні найнагальніших світових проблем [42].

8. Максималістична концепція «плюралістичної толерантності».

Різні форми нетерпимості часто використовуються екстремістськими рухами, що розпалюють ненависть у суспільстві, національну ворожнечу та соціальні конфлікти. Для цих сил часто буває досить того, що людина інша, несхожа на інших і має свої думки, переконання і національні традиції. Культурний і релігійний плюралізм, що розвинувся в середньовічному західному світі, особливо в англосаксонському, зумовив появу терпимості, що необхідна для створення спільноти в цих умовах. Толерантність, з одного боку, була необхідним побічним продуктом цього плюралізму, а з іншого – умовою його подальшого розвитку [43, 44].

Плюралізм (від лат. *pluralis* – множинний): широкий спектр думок, напрямків і множинних оцінок. Термін «плюралізм» може стосуватися філософського, політичного, релігійного, ідеологічного та космічного плюралізму [45].

Цьогорічне дослідження індексу демократії, проведене аналітичним відділом журналу «Економіст», присвячене війні в Україні та її наслідкам для майбутнього демократії в Європі та світі. Сама Україна має загальний рейтинг 5,42 із 10, що ставить її на 87 місце з 167, і класифікується як гібридний режим [46].

Рейтинг України за індексом демократії 2022 року знизився з 5,57 до 5,42 балів (табл. 3.6) порівняно з 2021 роком. Так, із запровадженням воєнного стану Україна втратила кілька балів за критеріями «виборчий процес і плюралізм» (оскільки в цей період вибори не проводяться) та «громадянство» (яке наразі суттєво обмежене).

Водночас автори індексу демократії у своєму звіті зазначають: «Незважаючи на загальне зниження, в Україні у 2022 році відбулося також багато позитивних зрушень, оскільки війна породила почуття національної свідомості та національної солідарності. Опір загарбникам також показує, наскільки прості люди готові боротися за принципи національного суверенітету та самовизначення. Це свідчить про те, що якщо Росія не досягне успіху, то Україна перебуває в кращому становищі для побудови демократичної держави, ніж будь-коли за останні 30 років».

Таблиця 3.6 – Рейтинг країн світу за індексом демократії, 2021 р. [47]

Рейтинг	Країна	Індекс
1	Норвегія	9.75
2	Нова Зеландія	9.37
3	Фінляндія	9.27
4	Швеція	9.26
5	Ісландія	9.18
6	Данія	9.09
7	Ірландія	9.00
8	Тайвань	8.99
9	Австралія	8.90
9	Швейцарія	8.90
11	Нідерланди	8.88
11	Канада	8.87
11	Уругвай	8.85
14	Люксембург	8.68
15	Німеччина	8.67
16	Південна Корея	8.16
17	Японія	8.15
18	Великобританія	8.10
19	Маврикій	8.08
20	Австрія	8.07
21	Коста-Ріка	8.07
22	Франція	7.99
23	Ізраїль	7.97
24	Іспанія	7.94
25	Чилі	7.92
26	Сполучені Штати Америки	7.85
27	Естонія	7.84
51	Польща	6.80
86	Україна/Мексика	5.57

Рейтинг базується на 60 показниках у п'яти категоріях: вибори та плюралізм, громадянські свободи, ефективність роботи уряду, політична активність і політична культура. Оцінки індексу демократії базуються на відповідях на 60 запитань, кожне з яких має два або три варіанти відповіді. Більшість відповідей надають так звані «експерти з питань демократії» [48].

У звіті не вказується тип оцінювача, кількість оцінювачів, чи є вони співробітниками аналітичного відділу журналу «Економіст» або незалежними дослідниками, а також їхня національність. Деякі відповіді були отримані шляхом опитувань громадської думки в різних країнах. Там, де результати опитування в конкретній країні були недоступні, використовувалися результати аналогічних опитувань в інших країнах та експертні оцінки.

Запитання розподілені на п'ять категорій. За кожну відповідь встановлено певну кількості балів – 0 або 1. Для питань з трьома варіантами відповідей можливий також варіант, що відповідає 0,5 бала. Сума балів, отриманих за всі запитання в кожній категорії, множиться на 10 і ділиться на загальну кількість запитань у категорії. У деяких випадках відповідь, еквівалентна 0 балам, може бути еквівалентна однаковій кількості балів за аналогічні запитання. Наприклад, якщо вибори народних депутатів і керівників урядів вважаються невільними (питання 1), то відповідь на наступне питання звучить так: «Чи є вибори чесними?» Ця відповідь не буде розглядатися і автоматично отримає нульову оцінку. Крім того, є низка запитань, які вважаються дуже важливими і відповіді на які знижують загальний бал у кожній категорії:

– чи є національні вибори вільними та справедливими?
– безпека виборців;
– чи існує іноземний вплив на уряд?
– чи існує спроможність державних службовців впроваджувати політику?

Потім показники в п'яти категоріях, перелічених у звіті, усереднюються для розрахунку індексу демократії країни. Нарешті, індекс демократії округляється, щоб визначити класифікацію країни:

– у країнах з індексом демократії (ІД) від 8 до 10 панує повноцінна демократія;
– якщо індекс демократії становить від 6 до 7,9 балів, демократія в країні вважається неповною;
– якщо індекс 4-5,9 балів – перехідний режим;
– менше 4 балів – авторитарний режим [49, 50, 51].

У звіті розглядаються інші індикатори демократії, наприклад, за визначенням Freedom House, і обговорюється вибір, зроблений командою Economist Intelligence Unit щодо деяких із них. У цьому порівнянні більше уваги приділяється громадській думці та настроям, які визначаються опитуваннями громадської думки, тоді як, з іншого боку, економічний рівень життя не розглядається як критерій демократії (як це, здається, роблять інші дослідники).

Відтак за рейтингом країн світу за індексом демократії у 2022 р. Україна належить до країн з індексом 5,57, тобто до країн із перехідним режимом.

Питання для самоконтролю

1. Які основні аспекти толерантності в сучасному європейському суспільстві?
2. Які виклики стоять перед культурним різноманіттям в Європі сьогодні?
3. Які стратегії та політики використовуються для сприяння толерантності й інтеграції мігрантів?
4. Як визначити баланс між збереженням культурної ідентичності та інтеграцією в багатокультурне суспільство?
5. Які успішні приклади країн щодо управління культурним різноманіттям і сприяння толерантності?
6. Які впливи мають глобалізація та міжкультурний діалог на розвиток толерантності в європейському контексті?
7. Які релігійні аспекти впливають на сприйняття та практику толерантності в Європі?
8. Які основні виклики пов'язані з інтеграцією біженців та мігрантів у європейські суспільства?
9. Які юридичні та правові рамки існують для захисту прав меншин у Європі?
10. Поясніть роль освіти та медіа у формуванні толерантного суспільства.
11. Які ініціативи Європейського Союзу спрямовані на підтримку культурного різноманіття та толерантності?
12. Окресліть соціально-економічні аспекти, пов'язані з культурним різноманіттям у сучасній Європі.
13. Які перспективи на майбутнє можна визначити для розвитку толерантності в Європі в контексті глобалізації?
14. Як впливає політика міграції на сприйняття культурного різноманіття в європейських країнах?

15. Охарактеризуйте вплив громадської думки на політику толерантності в Європі?

2. Опрацювання інтернет-ресурсів із теми:

1. European Commission – Tolerance and Diversity: Європейська Комісія має багато матеріалів про політику толерантності та інтеграції мігрантів у Європі.
   - European Commission on Tolerance and Diversity
2. Council of Europe – Intercultural Cities: Ресурс, що вивчає міжкультурні аспекти в містах Європи.
   - Council of Europe – Intercultural Cities
3. European Union Agency for Fundamental Rights: Орган, який займається правами людини і включає аналіз толерантності та інтеграції.
   - European Union Agency for Fundamental Rights
4. Migration Policy Institute Europe: Центр, який досліджує політику міграції та інтеграції в Європі.
   - Migration Policy Institute Europe
5. European Cultural Foundation: Фонд, що підтримує культурну різноманітність і толерантність в Європі.
   - European Cultural Foundation

Ці ресурси забезпечать вам доступ до актуальної інформації, досліджень та політики, що стосуються толерантності та культурного різноманіття в Європі.

3. Бліц-опитування.

1. Як ви оцінюєте рівень толерантності у своїй країні?
   - Високий;
   - Середній;
   - Низький.
2. Чи відчуваєте ви, що культурне різноманіття позитивно впливає на розвиток суспільства?
   - Так;
   - Ні;
   - Важко сказати.
3. Які основні виклики, на вашу думку, стоять перед Європою в контексті культурного різноманіття?
   - Зростання націоналізму;
   - Міграційні кризи;
   - Економічна нерівність;
   - Інші (вкажіть які).

4. Чи відчуваєте ви, що європейські інституції достатньо роблять для підтримки культурної інтеграції?

– Так;
– Ні;
– Важко сказати.

5. Які заходи, на вашу думку, можуть поліпшити толерантність та культурну інтеграцію в Європі?

– Освітні програми;
– Медійні кампанії;
– Політичні реформи;
– Інші (вкажіть які).

6. Чи вважаєте ви, що освіта відіграє важливу роль у промоції толерантності?

– Так;
– Ні;
– Важко сказати.

7. Як ви оцінюєте роль медіа у формуванні громадської думки про культурне різноманіття?

– Позитивно;
– Негативно;
– Нейтрально.

8. Чи є у вашій країні приклади успішних проєктів, спрямованих на підтримку культурного різноманіття та толерантності?

– Так (вкажіть які);
– Ні;
– Не знаю.

Ці питання можуть бути використані для оперативного з'ясування загальних уявлень і думок респондентів про толерантність та культурне різноманіття в Європі.

4. Дискусія на тему «Толерантність та культурне різноманіття в Європі: перспективи та поточний стан».

Для організації дискусії важливо створити структуру та визначити ключові питання, які допоможуть учасникам обговорити різні аспекти цієї теми. Пропозиції щодо структури та ключових питань для дискусії:

1. Привітання та представлення теми.

Короткий вступ про значення толерантності та культурного різноманіття в сучасному європейському контексті.

Представлення основних цілей дискусії.

2. Представлення учасників.

Кожен учасник коротко представляється і висловлює свою початкову думку про толерантність та культурне різноманіття в Європі.

Питання для дискусії:

3. Історичні передумови та розвиток культурного різноманіття в Європі:

Які історичні події та процеси сприяли формуванню культурного різноманіття в Європі?

Як міграційні процеси вплинули на культурну мозаїку континенту?

4. Поточний стан толерантності в Європі:

Як ви оцінюєте рівень толерантності в різних європейських країнах?

Які основні виклики стоять перед європейськими суспільствами у сфері толерантності та культурної інтеграції?

5. Роль європейських інституцій у підтримці культурного різноманіття:

Які ініціативи та програми існують в ЄС для підтримки культурного різноманіття?

Чи достатньо робиться для забезпечення толерантності та інтеграції на європейському рівні?

6. Освіта та її вплив на толерантність та культурну інтеграцію:

Які освітні програми сприяють розвитку толерантності?

Яким чином поліпшити освітні ініціативи для підтримки культурного різноманіття?

7. Роль медіа у формуванні громадської думки про культурне різноманіття:

Як медіа впливають на сприйняття культурного різноманіття в суспільстві?

Які приклади позитивних і негативних медійних впливів ви знаєте?

8. Перспективи розвитку толерантності та культурного різноманіття в Європі:

Які кроки необхідно зробити для поліпшення ситуації з толерантністю в Європі?

Які перспективи ви бачите для культурної інтеграції в майбутньому?

Підбиття підсумків дискусії:

Кожен учасник робить свої висновки та надає пропозиції щодо теми дискусії.

Модератор підсумовує ключові моменти дискусії та окреслює можливі напрямки для подальших обговорень і дій.

Тести для самоконтролю

1. Яка країна першою запровадила мультикультурну політику на національному рівні?

A) Великобританія;

B) Канада;

C) Франція;

D) Німеччина.

2. Що означає термін «культурна асиміляція»?

A) збереження та підтримання культурних традицій;

B) процес, у результаті якого одна культура поглинає іншу;

C) визнання рівноправності різних культур;

D) заборона на культурне різноманіття.

3. Яка з названих країн має офіційний статус багатомовної держави?

A) Іспанія;

B) Швейцарія;

C) Італія;

D) Греція.

4. Який документ є основним у захисті прав меншин в Європі?

A) Європейська хартія з основних прав;

B) Загальна декларація прав людини;

C) Хартія мов меншин;

D) Женевська конвенція.

5. Яка із вказаних організацій активно працює над сприянням культурному різноманіттю в Європі?

A) Європейський центральний банк;

B) ЮНЕСКО;

C) Всесвітня організація охорони здоров'я;

D) Міжнародний валютний фонд.

6. Яка країна ЄС має найбільший відсоток іммігрантів у структурі свого населення?

A) Італія;

B) Франція;

C) Німеччина;

D) Швеція.

7. Яке із вказаних міст відоме своєю суттєвою етнічною різноманітністю?

A) Лондон;

B) Відень;

C) Мадрид;

D) Рим.

8. Мультикультурна освіта – це:

A) освіта, що зосереджується лише на одній культурі;

B) освіта, яка ігнорує культурні відмінності;

C) освіта, яка включає різні культурні перспективи та традиції;

D) освіта, яка пропагує асиміляцію культур.

9. Яке із наведених тверджень є прикладом культурної інтеграції?

A) заборона на носіння національних костюмів;

B) включення культурних традицій меншин у національні свята;

C) примусова асиміляція меншин;

D) ігнорування культурних відмінностей.

10. Яка країна Європи найбільше підтримує політику мультикультуралізму?

A) Данія;

B) Угорщина;

C) Швеція;

D) Польща.

11. Що означає термін «ксенофобія»?

A) любов до іншої культури;

B) страх або неприязнь до представників інших культур;

C) визнання та повага до інших культур;

D) залучення іноземних інвестицій.

12. Який закон забезпечує рівність прав для всіх громадян у ЄС незалежно від їх культурного походження?

A) Закон про культурну однорідність;

B) Європейська конвенція з прав людини;

C) Закон про імміграцію;

D) Закон про національну ідентичність.

13. Яка із вказаних концепцій пропагує взаєморозуміння між різними культурами?

A) етноцентризм;

B) мультикультуралізм;

C) ізоляціонізм;

D) монотеїзм.

14. Що таке «етнічна меншина»?

A) група людей, що становить більшість у державі;

B) група людей, яка має іншу культуру та менше чисельне представництво в державі;

C) люди, які мають той самий етнічний походження, що й більшість населення;

D) люди, які проживають лише у своїй країні.

15. Яка міжнародна організація займається питаннями прав людини та толерантності в Європі?

A) ООН;

B) НАТО;

C) Рада Європи;

D) Світова організація торгівлі.

Практичні завдання

Завдання 1. Рольова гра на тему «Толерантність та культурне різноманіття в Європі: перспективи та поточний стан».

Для організації рольової гри необхідно визначити ролі учасників, підготувати сценарій ситуацій та забезпечити правила її проведення.

Детальний план проведення гри.

Визначення ролей: учасники повинні отримати різні ролі, які відображають різні точки зору й позиції щодо толерантності та культурного різноманіття в Європі.

Наприклад:

- представник Європейського Союзу;
- активіст за права мігрантів;
- представник націоналістичної партії;
- учитель/педагог, що працює з багатокультурними класами;
- журналіст/медіа-експерт;
- представник бізнес-спільноти;
- громадянин, який представляє різні культурні групи.

Сценарії ситуацій:

Підготувати кілька сценаріїв, які учасники будуть обговорювати та розігрувати в ролях.

Наприклад:

- Проблеми інтеграції біженців у місцеву громаду.
- Конфлікт через культурні відмінності в школі.
- Політичні дебати про прийняття нових законів щодо імміграції.
- Медіа-кампанія з метою підвищення толерантності.

Проведення гри.

– Вітання та коротке пояснення мети рольової гри.
– Представлення ролей учасників.

Основна частина:

Сценарій 1. Проблеми інтеграції біженців у місцеву громаду.

Учасники в ролях обговорюють, як найкраще інтегрувати біженців у місцеву громаду, враховуючи різні точки зору (місцеві жителі, представники уряду, активісти тощо).

Сценарій 2. Конфлікт через культурні відмінності в школі. Розігрування ситуації, де виникає конфлікт між учнями різних культур, і вчитель разом із представниками громади шукають рішення.

Сценарій 3. Політичні дебати про прийняття нових законів щодо імміграції. Учасники в ролі політиків, активістів і представників громадськості обговорюють можливі законодавчі зміни щодо імміграції.

Сценарій 4. Медіа-кампанія з метою підвищення толерантності. Учасники в ролі журналістів, медіа-експертів та представників громадськості обговорюють стратегії для створення успішної медійної кампанії, яка сприятиме толерантності.

Заключна частина. Обговорення результатів кожного сценарію.

Висновки та рефлексія:

– Що учасники дізналися у ході проведення гри?
– Які нові перспективи та ідеї з'явилися.

Рекомендації: Модератор повинен стежити за часом та забезпечувати, щоб кожен учасник мав можливість висловитися.

Важливо нагадати учасникам про необхідність поваги до думок і позицій інших, навіть якщо вони відрізняються від їх власних.

Після гри корисно провести обговорення, де учасники можуть поділитися своїми враженнями та новими знаннями.

Рольова гра допоможе учасникам краще зрозуміти складність проблеми толерантності та культурного різноманіття в Європі.

Завдання 2. Кейс на тему «Інтеграція мігрантів у маленьке європейське містечко».

Ситуація. Маленьке європейське містечко країн ЄС за останні кілька років прийняло значну кількість мігрантів із різних країн. Це спричинило певні соціальні та культурні виклики для місцевого населення та новоприбулих.

Основні аспекти кейса.

1. Соціальні виклики:

– Місцеві жителі відчувають загрозу своїм традиціям і культурним цінностям.

– Мігранти стикаються з труднощами в пошуку роботи та інтеграції в місцеву громаду.

2. Економічні виклики:

– Зростає конкуренція на ринку праці.

– Збільшується навантаження на місцеві соціальні служби та інфраструктуру.

3. Освітні виклики:

– Школи стикаються з труднощами у забезпеченні навчання для дітей мігрантів.

– Брак ресурсів для забезпечення мовної підтримки та культурної адаптації.

4. Політичні виклики:

– Деякі місцеві політики використовують тему міграції для отримання політичних вигод, розпалюючи ксенофобські настрої.

– Інші політики прагнуть знайти баланс між інтересами місцевого населення та новоприбулих.

Завдання для учасників.

1. Аналіз ситуації:

– Визначити основні проблеми, з якими стикається Лінденбург через зростання кількості мігрантів.

– Проаналізувати чинники, які призводять до напруження між місцевими жителями та мігрантами.

2. Пропозиції рішень:

– Запропонувати заходи, які місцева влада може вжити для поліпшення інтеграції мігрантів.

– Розробити план дій для місцевих шкіл, щоб забезпечити якісну освіту для дітей мігрантів.

3. Довгострокові стратегії:

– Які політичні та економічні кроки необхідно реалізувати для забезпечення стабільного та гармонійного співіснування різних культур у Лінденбурзі?

– Як можна залучити місцеву громаду до підтримки та інтеграції мігрантів?

4. Реалізація медіа-кампанії:

– Запропонувати ідеї для медіа-кампанії, спрямованої на підвищення толерантності та взаєморозуміння між місцевими жителями та мігрантами.

Виконання завдання.

1. Розподіл на групи:

– Учасники розподіляються на групи, кожна з яких бере на себе певний аспект кейса (соціальні, економічні, освітні, політичні виклики).

2. Обговорення та розробка рішень:

– Кожна група аналізує свою частину кейса, обговорює можливі рішення та розробляє план дій.

3. Презентація результатів:

– Групи представляють свої висновки та надають пропозиції іншим учасникам.

– Спільне обговорення та узгодження комплексного плану дій для вирішення проблеми.

4. Рефлексія:

– Обговорення того, що учасники дізналися під час роботи над кейсом.

– Розгляд можливих труднощів у реалізації запропонованих рішень та шляхів їх подолання.

Цей кейс допоможе учасникам краще зрозуміти складність проблем, пов'язаних із толерантністю та культурним різноманіттям, та розвинути навички аналізу й розробки рішень у реальних ситуаціях.

Завдання 3. Есе-міркування на тему «Толерантність і культурне різноманіття в Європі: поточний стан та перспективи».

Європа завжди була регіоном з багатою культурною мозаїкою, де переплітаються різноманітні нації, етноси, релігії та традиції. Сьогодні ця мозаїка стає ще більш складною через глобалізацію, міграційні процеси та політичні зміни. У цьому контексті толерантність та культурне різноманіття набувають особливого значення, зумовлюючи нові виклики та можливості.

Поточний стан. Сучасний стан толерантності та культурного різноманіття в Європі характеризується як прогресивними ініціативами, так і значними труднощами. Європейський Союз (ЄС) активно підтримує програми, спрямовані на інтеграцію мігрантів, захист прав меншин і розвиток міжкультурного діалогу. Наприклад, такі проєкти, як «Європейський міграційний порядок денний» та програма «Європейська культурна спадщина» сприяють створенню інклюзивного суспільства.

Однак не все так однозначно. Зростання націоналістичних рухів у деяких країнах Європи, таких як Угорщина та Польща, посилює ксенофобські настрої та спричиняє розкол суспільства. Крім того, міграційна криза, що виникла в результаті конфліктів на Близькому Сході та в Північній Африці, посилила соціальне напруження та поставила під сумнів спроможність європейських країн до ефективної інтеграції біженців.

Перспективи. Перспективи розвитку толерантності та культурного різноманіття в Європі залежать від здатності суспільств до адаптації та прийняття змін. Одним із ключових чинників є освіта. Інтеграція культурного різноманіття в освітні програми, починаючи з початкової школи, сприятиме формуванню толерантності та взаєморозуміння з раннього віку. Важливу роль відіграють також неформальні освітні ініціативи та громадські організації, які проводять тренінги та семінари з міжкультурного діалогу.

Медіа також мають значний вплив на формування громадської думки. Підтримка позитивних прикладів інтеграції, висвітлення культурних подій та створення платформ для дискусій можуть допомогти зменшити напруження та підвищити рівень толерантності в суспільстві. Водночас важливо боротися з дезінформацією та негативними стереотипами, що розповсюджуються через соціальні мережі та традиційні ЗМІ.

Висновок. Толерантність та культурне різноманіття є невід'ємними складовими сучасної Європи. Їх підтримка й розвиток вимагають комплексного підходу, що включає політичні, освітні та соціальні заходи. Незважаючи на наявні виклики, перспективи європейського континенту залишаються позитивними, якщо є готовність до співпраці, діалогу та взаєморозуміння. Тільки так можна побудувати інклюзивне та гармонійне майбутнє для всіх європейців, незалежно від їх культурного походження.

Завдання 4. Ситуація для аналізу на тему «Толерантність та культурне різноманіття в Європі: перспективи та поточний стан».

Ситуація: Інтеграція мігрантів у великих європейських містах

Опис ситуації.

Уявіть собі велике європейське місто, таке як Берлін, Лондон або Париж, де значна частина населення складається з мігрантів та їхніх нащадків. Це місто відоме своєю культурною різноманітністю та багатонаціональністю, що є одночасно його сильною стороною і викликом.

Останнім часом у місті зростає напруження між різними культурними групами. Місцеві жителі скаржаться на те, що мігранти не інтегруються в суспільство і не приймають місцевих традицій. Мігранти своєю чергою відчувають дискримінацію і відсутність рівних можливостей. Влада міста шукає шляхи для вирішення ситуації, підтримки толерантності взаємоповаги між всіма жителями.

Ключові аспекти для аналізу.

1. Соціальна інтеграція:

– Які існують програми та ініціативи для підтримки інтеграції мігрантів у міське життя?

– Як можна поліпшити взаєморозуміння між місцевими жителями та мігрантами?

2. Освіта:

– Які заходи вживаються для забезпечення рівного доступу до освіти для дітей мігрантів?

– Як освітні програми можуть сприяти підвищенню толерантності?

3. Ринок праці:

– Які виклики стоять перед мігрантами при пошуку роботи?

– Як міська влада може сприяти працевлаштуванню мігрантів та їхній економічній інтеграції?

4. Медіа та громадська думка:

– Яку роль відіграють медіа в інтеграції мігрантів у суспільство?

– Як медіа можуть сприяти поліпшенню толерантності та взаєморозуміння?

5. Правова та політична підтримка:

– Які законодавчі ініціативи можуть сприяти захисту прав мігрантів і забезпеченню їхньої рівноправності?

– Які політичні сили підтримують інтеграцію мігрантів, а які виступають проти?

Завдання для учасників.

1. Аналіз проблеми:

– Проаналізувати основні проблеми, з якими стикається місто у сфері інтеграції мігрантів.

– Визначити ключові чинники, що спричиняють соціальне напруження.

2. Розробка рішень:

– Запропонувати комплексні заходи для вдосконалення процесу інтеграції мігрантів та зниження соціальної напруженості.

– Розробити план дій для міської влади, освітніх закладів, роботодавців і медіа.

3. Довгострокова стратегія:

– Визначити довгострокові стратегії для забезпечення гармонійного співіснування різних культурних груп у місті.

– Обговорити можливості для зміцнення політичної та правової підтримки інтеграційних процесів.

Ця ситуація для аналізу дозволить учасникам глибше зрозуміти складність проблеми толерантності та культурного різноманіття в Європі. Вона допоможе розробити практичні рішення для поліпшення процесу інтеграції мігрантів у великі європейські міста, сприяючи гармонійному співіснуванню та взаєморозумінню між різними культурними групами.

ТЕМА 4. ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ БІЗНЕСІ

Мета вивчення теми: ознайомитися з європейським досвідом та сучасними викликами щодо особливостей реалізації концепції толерантності в бізнесі; набути уявлення про соціальну відповідальність бізнесу та сутність політики захисту прав робітників.

План

1. Захист прав і свобод як найманих робітників, так і роботодавців.
2. Забезпечення рівних прав і можливостей для всіх робітників.
3. Боротьба з проявами сучасного рабства, використанням дитячої праці та будь-якими формами торгівлі людьми.
4. Повага бізнесу до прав людини. Соціальна відповідальність бізнесу. Політика захисту прав робітників.
5. Політика «Fair Play» у внутрішньому та зовнішньому середовищах компаній.
6. Стандартизація робочих місць і робочої поведінки. Відповідальна політика щодо найму працівників, їх адаптації та створення умов для іммігрантів.
7. Проведення відкритих і закритих аудитів внутрішніми та незалежними аудиторами щодо доброчесного дотримання бізнесом засад толерантності.
8. Вимірювання рівня задоволеності робітників умовами праці та внутрішньою атмосферою в колективі.
9. Забезпечення бізнесом умов для постійного навчання та кар’єрного зростання кожного працівника.
10. Сприйняття бізнесом ідей та пропозицій робітників щодо поліпшення робочих процесів та умов праці.

Перелік ключових термінів і понять: толерантність, демократія, права, свободи, законодавство, торгівля людьми, сучасне рабство, принципи, безпека, біженці, жертви трудової експлуатації, примусова праця, кар’єрне зростання, умови праці, аудитори, доброчесність, постраждалі, насильство.

1. Захист прав і свобод як найманих робітників, так і роботодавців

Відповідно до статті 43 Конституції України [1], частини 1, 2 кожна людина має право на працю, включаючи можливість заробляти на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона добровільно погоджується. Держава створює умови для того, щоб громадяни могли повною мірою реалізувати своє право на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та виду роботи, реалізує програми професійного навчання, перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Використання примусової праці заборонено. Кожна людина має право на належні, безпечні та здорові умови праці й заробітну плату не нижче тієї, яка передбачена законом. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення [2].

Право на своєчасну компенсацію за працю охороняється законом. Право громадян на працю означає можливість для кожної людини заробляти на життя працею, вільно обирати професію або спеціальність відповідно до своїх здібностей і бажань, реалізовувати прагнення займатися трудовою діяльністю за трудовим договором на підприємстві, в установі або організації, незалежно від форми власності. Використання примусової праці заборонено законом. Тільки законно працевлаштовані працівники мають право на адекватну пенсію і відповідні соціальні гарантії.

Укладення трудового договору і заповнення трудової книжки захищають у тому випадку, якщо роботодавець порушить право на працю, тобто в разі затримки виплати заробітної плати, відмови в оплаті виконаної роботи, невиконання інших зобов'язань.

Неоформлені працівники позбавляються права на основну й додаткову відпустки, лікарняні, дотримання встановлених законом норм тривалості робочого часу, отримання допомоги по безробіттю, гарантій соціального страхування від нещасних випадків на виробництві тощо. Офіційно безробітні працівники втрачають трудовий стаж. У результаті такі громадяни після досягнення пенсійного віку позбавляються соціального захисту.

Незадекларована робота – це оплачувана діяльність (трудова діяльність) працівника, яка офіційно не зареєстрована або оформлена не в повному обсязі відповідно до чинного законодавства.

Використання незадекларованої робочої сили є серйозним порушенням трудового законодавства.

Трудове законодавство України регулює відносини між працівником і роботодавцем у правовому полі. Всі працівники повинні бути належним чином зареєстровані для роботи відповідно до чинного законодавства [2].

Переваги офіційного працевлаштування для працівників:

1. Заробітна плата не нижче встановленої законом мінімальної заробітної плати (включаючи додаткові виплати за роботу з несприятливими умовами праці, роботу в нічний час і понаднормову роботу та інші виплати).

2. Право на соціальні гарантії, передбачені законом для найманих працівників, зокрема: на всі види відпусток (щорічна, додаткова, творча, соціальна); допомога по тимчасовій непрацездатності, в тому числі по догляду за хворими дітьми; достроковий вихід на пенсію (якщо робота пов'язана зі шкідливими умовами праці); соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, для отримання страховки на випадок травми або професійного захворювання.

3. Право на належні та безпечні умови праці.

4. Право на отримання пенсійних виплат після закінчення трудового договору.

Сьогодні на підприємствах роботодавці пропонують працівникам додаткову компенсацію: вартість проїзду працівника на роботу, оплату обідів, відвідування різних курсів, занять тощо.

Переваги офіційного працевлаштування для роботодавців:

– офіційно працевлаштовані співробітники – це згуртована, злагоджена команда наполегливих, надійних, творчих і активних людей, які спрямовують всіх співробітників на поліпшення кінцевого результату своєї роботи і збільшення прибутку;

– гарантія фінансової відповідальності співробітників щодо забезпечення збереження грошових коштів, товарно-матеріальних цінностей тощо;

– дотримання трудової дисципліни;

– можливість відстоювати порушені права та законні інтереси в суді.

2. Забезпечення рівних прав і можливостей для всіх робітників

Сутність права на працю полягає у здатності заробляти на життя працею, яку кожна людина вільно обирає або на яку вона вільно погоджується (стаття 43 Конституції України) [1]. Це право гарантується зобов'язанням держави створювати умови для її повноцінної реалізації громадянами, забезпечувати рівні можливості у виборі професії та виду роботи, здійснювати програми професійної підготовки, перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Але це конституційне право громадянина не може бути пов'язане тільки з певними формами трудових договорів, укладених відповідно до волевиявлення громадянина. Враховуючи вищевикладене, виходячи зі змісту частини третьої статті 21 Кодексу Законів України про працю [3], трудовий договір може бути укладений у випадку,

передбаченому як законом, так і постановою Верховної Ради України, указами Президента, розпорядженнями та постановами Кабінету Міністрів України. Україна прийняла в межах своїх повноважень нормативні акти Президента України як глави держави (стаття 102 Конституції) і Кабінету Міністрів як вищого органу системи виконавчої влади (стаття 113 Конституції), які поширюються на території держави (статті 106 і 117 Конституції), встановлюють обов'язкові до виконання норми, носять універсальний характер і є невід'ємною складовою вітчизняного законодавства.

Зі змісту частини 3 статті 36 Конституції України [1] випливає, що всі професійні спілки, які створені та функціонують відповідно до Статуту на підприємствах, в установах і організаціях, мають рівні права, гарантовані Конституцією України, на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів, включаючи надання згоди на припинення їх діяльності. Укладання трудових договорів із працівниками, які є членами профспілки, здійснюється відповідно до трудового законодавства України.

Вищевикладене свідчить про те, що згода на розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу надається тільки профспілкою, яка діє на підприємстві, в установі або організації, членом яких є працівник, і вирішується питання про звільнення, незалежно від того, чи профспілка брала участь в укладанні колективних договорів, угод чи ні.

Свобода праці означає, зайнята людина роботою чи ні, і якщо вона зайнята, то вільна у виборі, гарантуючи, що кожен вступає в трудові відносини для реалізації своїх здібностей без дискримінації. За своєю природою право на працю не підлягає передачі іншим особам, що по суті означає забезпечення абсолютно рівних можливостей для його реалізації для всіх.

Реалізація права громадянина на працю здійснюється шляхом укладання трудового договору та визначення обсягу робіт за спеціальністю, кваліфікацією або посадою, передбачених структурою і штатним розписом підприємства, установи або організації.

3. Боротьба з проявами сучасного рабства, використанням дитячої праці і будь-якими формами торгівлі людьми

Термін «торгівля людьми» означає різні види та форми експлуатації людини, які передбачені як міжнародними правовими документами, так і українським законодавством. Форми торгівлі людьми представлено на рисунку 4.1.



Рисунок 4.1 – Форми торгівлі людьми [4]

Відповідно до Закону України «Про боротьбу з торгівлею людьми» [5] торгівля людьми – це проведення незаконних операцій, метою яких є людина, вербування, переміщення, переховування, передача або одержання людини, вчинені з метою експлуатації, з використанням обману, шантажу, погроз чи уразливого стану. Кримінальним кодексом України такі протиправні дії визнаються злочином [5, 6, 7].

Ознаки торгівлі людьми наведено на рисунку 4.2. На рисунку представлено способи та види експлуатації під час торгівлі людьми.



Рисунок 4.2 – Ознаки та способи торгівлі людьми [8]

Не має значення, чи це пенсіонери, чи люди працездатного віку, чи діти. Основним принципом, за яким торговці людьми обирають своїх жертв, є їхній вразливий статус.

Особа, яка звернулася із заявою про визнання її постраждалою від торгівлі людьми, має право на безоплатну медичну, психологічну, соціальну, правову та іншу необхідну допомогу, а також на тимчасове розміщення в притулку.

У разі встановлення статусу особи, яка постраждала від торгівлі людьми, вона має право на отримання одноразової матеріальної допомоги, сприяння у працевлаштуванні, отриманні освіти та професійній підготовці в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Торгівля людьми є актуальною та сталою проблемою для України. Сучасні форми експлуатації людини та нові виклики, що постали перед світом, становлять загрозу потрапляння в ситуацію торгівлі людьми практично для всіх соціальних груп.

Відповідно до статті 8 Закону України «Про боротьбу з торгівлею людьми» [5] в загальних повноваженнях місцевої адміністрації у сфері протидії торгівлі людьми зазначено, що місцева адміністрація відповідно до повноважень, передбачених у встановленому порядку у сфері протидії торгівлі людьми, забезпечує надання соціальних послуг і соціальної допомоги особам, які постраждали від торгівлі людьми; організовує проведення інформаційних кампаній, у тому числі в засобах масової інформації; забезпечує створення та підтримку «гарячих ліній», консультаційних пунктів, розповсюдження інформаційно-просвітницьких матеріалів із питань запобігання торгівлі людьми; співпрацює з громадськими організаціями з питань запобігання торгівлі людьми; здійснює заходи, що сприяють усуненню передумов торгівлі людьми, зокрема щодо запобігання домашньому насильству та дискримінації за ознакою статі (рис. 4.3) [5, 9].



Рисунок 4.3 – Механізми протидії торгівлі людьми в період світової пандемії коронавірусу COVID- 19 [9]

У 2013 році відбулася Генеральна Асамблея ООН, яка визнала доцільність оголошення Міжнародного дня боротьби з торгівлею людьми. В цей день необхідно підвищувати обізнаність громадян про глобальну проблему торгівлі людьми та привертати увагу не тільки до важкого становища жінок, чоловіків і дітей, які стають жертвами цього злочину, а й активно закликати людей їх підтримувати і боротися з протиправними злочинними діями (рис. 4.4) [10, 11].



Рисунок 4.4 – Чати допомоги для біженців у Європі [12]

Із метою протидії торгівлі людьми та нелегальній міграції з України наша країна приєдналася до міжнародних документів, спрямованих на боротьбу з торгівлею людьми та дискримінацією щодо жінок. До них відносяться:

– Конвенція ООН 1949 р. про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Стаття 6 Конвенції вимагає від держав ухвалення та застосування відповідного законодавства, спрямованого на ліквідацію всіх форм торгівлі жінками [13];

– Декларація ООН про ліквідацію насильства щодо жінок чітко визначає продаж, експлуатацію та примусову проституцію жінок як форму насильства щодо жінок, яку держави зобов'язані ліквідувати [14];

Найважливішими міжнародно-правовими документами, спрямованими на боротьбу з торгівлею людьми, є Протокол про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми, і покарання за неї, який доповнює Конвенцію проти транснаціональної організованої злочинності, та Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми [18]. Ці документи визначають базове поняття торгівлі людьми, окреслюють коло суспільно небезпечних діянь, що підлягають обов'язковій криміналізації, а також встановлюють основні стандарти запобігання та протидії торгівлі людьми, в тому числі з метою трудової експлуатації, захисту та реабілітації осіб, які постраждали від цього злочину.

Так, торгівля людьми сьогодні є серйозною проблемою не лише для України, а й для країн світу. Станом на 10 січня 2020 року понад 900 українців постраждали від торгівлі людьми в Україні [19].

За оцінками ООН, проблема міжнародних злочинів, пов'язаних з торгівлею людьми, також носить глобальний характер і займає третє місце після торгівлі зброєю та наркотиками. У нас вона знаходиться на другому місці. Крім того, варто зазначити, за даними Міжнародної організації з міграції, кількість жертв трудової експлуатації в Україні збільшується.

Відповідно до статті 149 Кримінального кодексу України передбачена кримінальна відповідальність за торгівлю людьми.

Окрім того, статтею 29 Закону України «Про протидію торгівлі людьми» № 3739-VI від 20 вересня 2011 року передбачено, що особа, яка вчинила правопорушення, пов'язане з порушенням законодавства у сфері протидії торгівлі людьми, є суб'єктом злочину, пов'язаного з торгівлею людьми.

Ця стаття також визначає, що будь-яка особа, яка вчинила злочин, що порушує законодавство у сфері протидії торгівлі людьми, несе відповідальність згідно із законом [20].

За оцінками МОМ, з 1991 року понад 260 000 українців постраждали від торгівлі людьми. Так, за офіційними даними Міжнародної організації з міграції (МОМ), з 2000 по 2019 років було ідентифіковано понад 16 607 осіб, які постраждали від торгівлі людьми (Програма МОМ з протидії торгівлі людьми в Україні, рис. 4.5) [21].



Рисунок 4.5 – Постраждалі від насильства за період 2000- 2019 рр. [22]

Програма була започаткована у 1998 році з метою підтримки Уряду України та громадянського суспільства в їхніх зусиллях у боротьбі з торгівлею людьми, а також забезпечення підтримки та доступу до правосуддя для постраждалих [23].

Програма співпрацює з потужною мережею з понад 30 неурядових організацій (НУО) в усіх регіонах України у сферах адвокатури, запобігання торгівлі людьми, ідентифікації та підтримки постраждалих, моніторингу та оцінки [24].

Дані дослідження на основі кримінальної статистики, що має Національна поліція, показують кількість зареєстрованих (виявлених) злочинів, передбачених ст. 149 (Торгівля людьми) КК України (табл. 4.1) [21, 22].

Таблиця 4.1 – Питома вага зареєстрованих злочинів з торгівлі людьми, %

Форма експлуатації	2004-2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Сексуальна	52	34	25	13	8,5	5,8	7,1	4	7	7	5,6
Примусова праця	39	56	71,1	81	89,4	92,1	91	94	91	91,2	93,3
Змішана	3	3	0,7	0,1	0,1	0	0	0,1	0,1	0,1	0
Примусове жебрацтво	1	6	2	5,6	1,5	2,1	1,8	0,9	0,3	0,8	0,7
Інше	0,1	1	0,9	0,3	0,5	0	0,1	1	0,6	0,9	0,4

Дослідження МОМ показали, що у період з 2004 р. по 2019 р. питома вага кримінальних справ із торгівлі людьми серед чоловіків в Україні зросла з 20 % у 2004 р. до 68 %, тоді як серед жінок питома вага таких кримінальних справ знизилася з 80 % до 32 % (рис. 4.6).

Відтак дослідження МОМ засвідчили, що зниження питомої ваги кримінальних справ із торгівлі людьми серед жінок є позитивним явищем і свідченням гуманізації суспільства, оскільки темпи зниження питомої ваги кримінальних справ з торгівлі людьми серед жінок (48 %) аналогічні темпам зростання питомої ваги кримінальних справ із торгівлі людьми серед чоловіків – також 48 %.

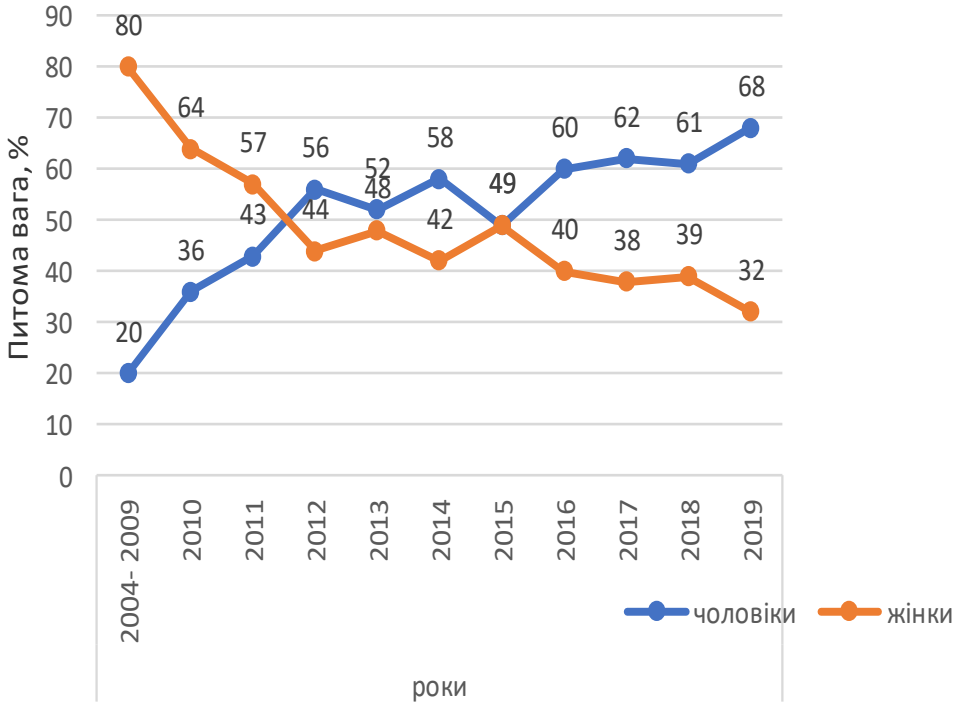


Рисунок 4.6 – Питома вага кримінальних справ із торгівлі людьми за статтю за 2004-2019 рр. [22]

Дані динаміки є позитивними, оскільки показники загалом в Україні знизилися у 2019 р., порівняно з 2017-2018 рр., що підтверджено МОМ (табл. 4.2).

Таблиця 4.2 – Кількість кримінальних справ за формою експлуатації та за статтю за 2014 - 5 місяців 2020 рр. [23]

Показники	2014	2015	2016	2017	2018	2019	5 м. 2020
Всього потерпілих	86	102	69	367	290	262	92
Чоловіків	16	34	12	161	90	145	45
Жінок	68	68	53	184	173	107	46
дітей	2	6	4	22	27	10	1

Аналіз даних таблиці 4.2 дозволяє стверджувати, що істотно знизилася кількість кримінальних справ у 2019 р., порівняно з 2017-2018 рр., – на 77 і 66 справ відповідно. Також істотно знизилася кількість кримінальних справ у 2019 р. серед неповнолітніх та малолітніх дітей – на 12 та 17 осіб відповідно.

При цьому статистичні дані за дослідженнями МОМ показують, що кількість відкритих кримінальних справ щодо торгівлі людьми за 2014 - 5 місяців 2020 рр. корелює з кількістю кримінальних справ за формою експлуатації (табл. 4.3).

Таблиця 4.3 – Кількість відкритих кримінальних справ щодо торгівлі людьми за 2014 - 5 місяців 2020 рр. [24]

Показники	Роки						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	5м. 2020
Стаття 149 КК України	109	111	115	346	291	306	126

Відтак можна вважати, що в Україні запроваджено механізми протидії торгівлі людьми на основі досвіду європейських країн. Дуже важливою є співпраця суб'єктів, які здійснюють заходи у сфері протидії торгівлі людьми з МОМ, особливо в період російсько-української війни.

Є необхідність адаптувати Кримінальний кодекс України з питань торгівлі людьми та привести його у відповідність до вимог Європейської конвенції шляхом внесення відповідних змін.

Не менш важливим є те, що з 2012 року в Україні діє Єдиний національний реєстр щодо злочинів, пов'язаних із торгівлею людьми (№ 303), який був затверджений Кабінетом Міністрів 18 квітня 2012 року.

Нормативно-правова база, якою керуються правоохоронні органи України у сфері протидії торгівлі людьми, ґрунтується не лише на національному законодавстві, а й на міжнародному праві та міжнародній практиці [22].

Вона є дуже сильною, оскільки включає в себе не тільки національне, а й міжнародне право.

4. Повага бізнесу до прав людини. Соціальна відповідальність бізнесу. Політика захисту прав працівників

Соціальна відповідальність – це соціальне явище, що являє собою добровільне й усвідомлене виконання, використання і дотримання суб'єктами суспільних відносин приписів, соціальних норм, а в разі порушень – застосування до порушників заходів впливу, передбачених цими нормами.

Соціальна відповідальність характеризується наявністю таких ознак:

1) це соціальне явище, наділене певним історичним змістом;

2) це свідоме виконання людиною своїх зобов'язань перед суспільством;

3) її виконання є велінням совісті суб'єкта;

4) невиконання зобов'язань передбачає певний ступінь засудження такої людини суспільством (громадськими групами, окремими членами суспільства);

5) надавати перевагу суспільному або індивідуальному органу і, можливо, інтерпретуватися як представник суспільства або соціальної групи;

7) надавати перевагу компромісам між суспільними інтересами і цілями, з одного боку, та особистостями, професіоналами, етикою та бажаннями – з іншого боку;

8) поведінка людини в контексті соціальної відповідальності найчастіше визначається очікуваннями людей щодо соціального статусу об'єкта при формуванні соціально визначених атрибутів тієї чи іншої соціальної групи [25].

Соціальна відповідальність тісно пов'язана із рівнем демократії, яка дозволяє всім громадян у суспільстві мати рівні права щодо задоволення власних амбітних планів та обов'язки щодо вирішення проблем держави на основі «народного управління».

Тож російсько-українська війна суттєво вплинула на індекс демократії у 2022 році. Він знизився, порівняно з показником 2021 року, на 13 позицій (табл. 4.4).

Таблиця 4.4 – Рейтинг країн світу за індексом демократії 2022 р. [26]

№ з/п	Країна	Рейтинг
1	Фінляндія	7.821
2	Данія	7.636
3	Ісландія	7.557
4	Швейцарія	7.512
5	Нідерланди	7.415
6	Люксембург	7.404
7	Швеція	7.384
8	Норвегія	7.365
9	Ізраїль	7.364
10	Нова Зеландія	7.200
11	Австрія	7.163
12	Австралія	7.162
13	Ірландія	7.041
14	Німеччина	7.034
15	Канада	7.025
16	Сполучені Штати Америки	6.977
17	Великобританія	6.943
18	Чехія	6.920
19	Бельгія	6.805
20	Франція	6.687
21	Бахрейн	6.647
22	Словенія	6.630
23	Коста-Ріка	6.582
24	Об'єднані Арабські Емірати	6.576
25	Саудівська Аравія	6.523
26	Тайвань	6.512
27	Сінгапур	6.480
98	Україна	5.084

Дані табл. 4.4 показують, що Україні згідно з дослідженням, яке проводить відоме світове видання «The Economist» в період російсько-української війни, потрібно приділяти увагу також питання демократичних свобод.

При цьому відоме видання акцентує увагу на тому, що російсько-українська війна впливає на рівень демократії у світі загалом. На рисунку 4.7 представлено приклади країн із найбільшим зниженням і зростанням рейтингу.

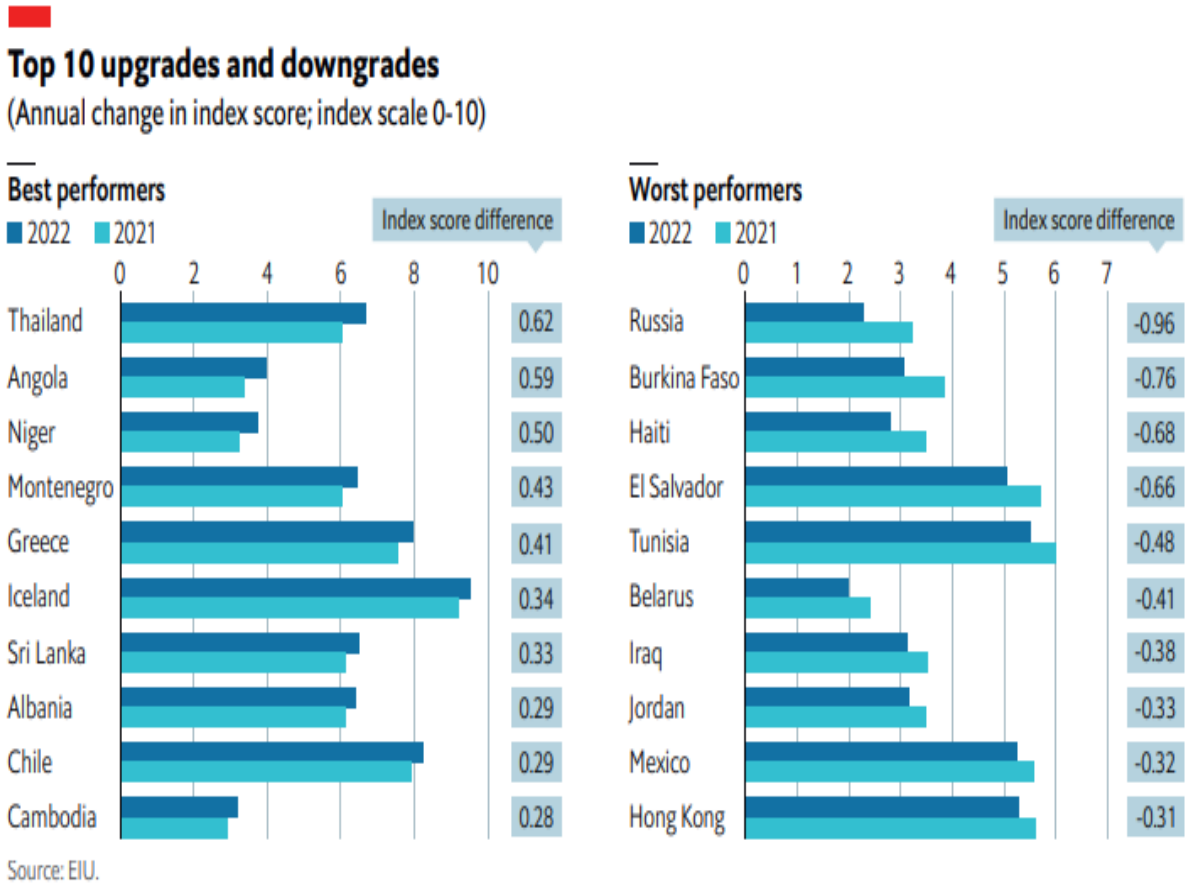


Рисунок 4.7 – Рейтинг найбільшого прогресу та регресу за індексом демократії 2022 р. [27]

Найбільший антирейтинг у Росії, яка в період війни втратила 22 позиції та перемістилася зі 124 на 146 місце, що є свідченням авторитарного режиму.

5. Політика «Fair Play» у внутрішньому та зовнішньому середовищах компаній

Фейр-плей [28, 29], або феєр-плей чи фер-плей [30, 31] (англ. *fair play*, «чесна гра», також англ. *sportsmanship*) – це зібрання законів, які регулюють етичні та моральні правила поведінки в суспільстві, що засновані на гуманістичних принципах, гідності, повазі до людини.

Політика «Fair Play» передбачає соціальну відповідальність бізнесу до забезпечення сталого розвитку суспільства. Відтак доцільно проаналізувати позитивні та негативні зміни, які відбуваються при соціально-відповідальному веденні бізнесу з метою забезпечення ефективності соціально-економічних систем (табл. 4.5) [32].

Таблиця 4.5 – Позитивні та негативні зміни, які відбуваються при дотриманні принципів сталого розвитку суспільства та забезпеченні соціально відповідального ведення бізнесу [33]

Показники	Бали
Які позитивні зміни відбудуться при соціально відповідальних діях у реалізації принципів сталого розвитку в Україні?	
Дбайливе ставлення до навколишнього середовища, раціональне споживання та використання природних ресурсів	65,8
Соціальна, економічна й екологічна рівновага та розвиток	57,0
Зміцнення здоров'я населення, збільшення тривалості життя і трудової активності	44,3
Активізація соціально відповідальної діяльності держави, суспільства, бізнесу, особистості у формуванні умов сталого розвитку	43,7
Становлення узгодженої системи цінностей та духовно-культурний розвиток людського суспільства	43,7
Використання у виробництві ресурсозберігаючих технологій	40,5
Модернізація соціальних відносин, консолідація зусиль суспільства та влади в забезпеченні сталого розвитку	39,2
Формування і реалізація моделі споживання згідно з принципами сталого розвитку	26,6
Високий рейтинг України щодо сталого розвитку в міжнародних порівняннях	12, 0
Інше / Важко відповісти	3,2/ 1,9

Дані табл. 4.5 свідчать про те, що саме уважне ставлення до зовнішнього екологічного середовища, заощадливе використання та споживання природних ресурсів мають найбільше значення для забезпечення сталого розвитку суспільства.

Важливе значення мають також: забезпечення соціальної, економічної й екологічної рівноваги та суспільного розвитку – 57,0 балів; формування стратегії зміцнення здоров'я населення, збільшення тривалості життя та трудової активності – 44,3 бали; розробка векторів активізації соціально відповідальної діяльності держави, суспільства, бізнесу, особистості у формуванні умов сталого розвитку – 43,7 балів; становлення узгодженої системи цінностей та духовно-культурний розвиток людського суспільства – 43,7 балів. Відтак для суб'єктів господарювання важливо формувати таку політику «Fair Play», яка буде спрямована на забезпечення прав і свобод громадян.

6. Стандартизація робочих місць і робочої поведінки. Відповідальна політика щодо найму працівників, їх адаптації та створення умов для іммігрантів

Система 5S – це унікальна методика оптимізації робочого місця, основною метою якої є зменшення витрат і втрат компаній, що виникають через неефективне

розміщення обладнання та недбале ставлення до дисципліни і порядку серед працівників [34, 35].

Міжнародні стандарти в галузі охорони праці встановлені та є важливими для роботодавців при проведенні атестації робочих місць за умовами праці. Атестація робочих місць за умовами праці дозволяє працівникам отримувати пільги та компенсації за роботу у важких і шкідливих умовах праці, а також достроковий вихід на пенсію.

З іншого боку, для роботодавців ненадання атестації робочих місць може призвести до адміністративної, а в деяких випадках і до кримінальної відповідальності [36].

Процес адаптації мігрантів завжди протікає по-різному.

Він залежить від культурних, соціальних, економічних і психологічних чинників та пов'язаний з новими умовами життя. Фаза адаптації є особливо важливою, оскільки вона визначає чинники середовища, в якому живуть мігранти.

Адаптація – це завжди тривалий процес, який проходить у кілька етапів. Це поступовий процес, оскільки він формується на тлі культурних зіткнень і змін ідентичності та викликає неоднозначну реакцію у людей. У мігрантів, які опинилися в турбулентних ситуаціях, змінюються установки й поведінка, регулятивні та організаційні форми, норми й ціннісні стереотипи.

Найпоширенішим видом адаптації є соціальна адаптація, яка включає в себе як психологічну, так і культурну адаптацію. Ця адаптація передбачає формування поведінки, яка відповідає умовам нового середовища.

Особливістю цієї адаптації є її здатність проявлятися в активній і пасивній формах. У першій мігрант намагається впливати на поведінкові правила, щоб вони змінювалися відповідно до його уявлень. Пасивна форма проявляється в тому, що мігрант несвідомо приймає нові норми середовища, в якому він живе [37].

Адаптація завжди проходить у кілька етапів, на яких психологічні аспекти проблеми стають більш очевидними. Вони ілюструють поетапне пристосування мігрантів до нового середовища. Загалом виділяють п'ять етапів, які описують цей процес:

1. «Медовий місяць»: перша стадія називається так тому, що мігранти бачать своє нове життя через рожеві окуляри. Вони сприймають невідомий новий світ з ентузіазмом і великою надією.

2. «Уникнення щастя»: вони відчувають себе відчуженими серед іноземців і спілкуються лише зі своїми співвітчизниками.

3. «Розчарування новим середовищем»: цей етап є основним, оскільки мігранти не завжди можуть змиритися з іншими реаліями і часто звикають до нової реальності, оскільки можуть повернутися додому. Адаптація до культурного та соціального середовища надає впевненість та оптимізм.

4. «Повна акліматизація»: мігранти повністю приймають нові умови життя, інтегруються в суспільство іншої країни та засвоюють нові культурні традиції. Таким чином відбувається психологічна адаптація, людина поступово звикає до соціальних норм і правил інших людей.

Якою б не була міграція в іншу країну, необхідно шукати конструктивні шляхи адаптації. Для цього потрібно позитивно ставитися до змін і застосовувати нові методи:

– вивчити мову, щоб познайомитися зі звичаями нової країни;

– дізнатися про культуру та традиції країни, щоб значно покращити комунікацію з місцевими жителями;

– вивчати незнайомі слова та досліджувати цікаві географічні місця;

– знайти способи зв'язку з родиною та друзями за допомогою різних форм комунікації, щоб не відчувати себе самотніми;

– підтримувати довготривалі стосунки з членами родини;

– ставити цілі, які надихають робити більше;

– знайти нову роботу, волонтерство або можливість стажування;

– намагатися робити маленькі кроки щодня, щоб не впасти в депресію;

– дивитися на світ очима дитини, а не оцінювати все, виходячи лише з власних знань і досвіду;

– соціальні зв'язки допомагають дітям краще засвоювати культурні традиції та кодекси поведінки. Відтак доцільно взяти із собою книги, листівки, фотографії та інші предмети, які будуть слугувати нагадуванням про рідне місто або невелике містечко.

Україна посідає восьме місце у світі за кількістю міжнародних мігрантів.

Понад 6 млн українських емігрантів виїхали з країни лише за 10 місяців 2021 року; у першій половині десятиліття Україна щороку втрачала близько 5 млн людей; з 2014 року щорічна кількість неповернених значно зменшилася, але все одно становила кілька сотень тисяч; у другій половині десятиліття кількість українських емігрантів, які виїхали з країни, скоротилася більш ніж на 50%, але кількість українських емігрантів, які виїхали з країни, зросла більш ніж на 50%. Єдине позитивне сальдо платіжного балансу було у 2020 році, коли через коронавірус із країни виїхало на 8 млн українців більше, ніж повернулося.

Загалом 260 млн громадян України не повернулися до країни в період з 2011 по 2020 рік [38].

За даними ООН, мігранти становлять близько 3,5% населення світу. Це переважно громадяни з Індії, Мексики та Китаю. Більшість мігрантів також проживають у 10 країнах: США, Німеччині, Саудівській Аравії, Росії, Великобританії, Об'єднаних Арабських Еміратах, Франції, Канаді, Австралії та Італії [39, 40].

За півроку війни у 2022 році з України виїхало 6,40 млн біженців [40].

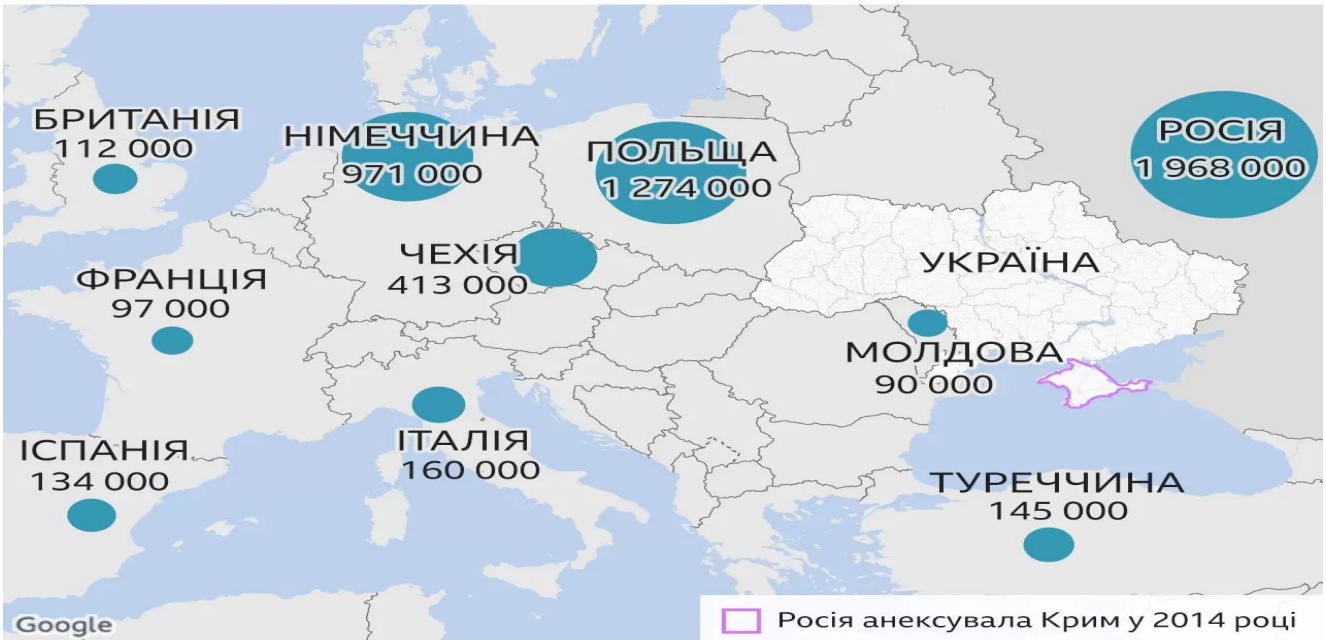


Рисунок 4.8 – ТОП 10 країн Європи за кількістю українських біженців

7. Проведення відкритих і закритих аудитів внутрішніми та незалежними аудиторами щодо доброчесного дотримання бізнесом засад толерантності

Застосування систематичного та дисциплінованого підходу до планування, здійснення, нагляду, перевірки та документування діяльності відрізняє діяльність відділу внутрішнього аудиту від інших видів моніторингу та контролю, які можуть здійснюватися в рамках організації.

Суб'єкти господарювання в процесі формування стратегії свого розвитку повинні керуватися принципами толерантності бізнесу. Дотримання таких принципів надзвичайно важливо для суспільства загалом, оскільки доброчесне їх виконання дозволить формувати політику демократичних гуманістичних підходів в управлінні суб'єктами господарювання. Тому існують вимоги до аудиторів, які

передбачають врахування ризиків, які можуть впливати на доброчесне дотримання засад толерантності бізнесом (табл. 4.6).

Таблиця 4.6 – Вимоги до аудиторів та чинники ризику, які впливають на формування аудиторського висновку з урахуванням доброчесного дотримання бізнесом засад толерантності

Чинники ризику	Вимоги до аудиторів
Галузь, у якій суб'єкт господарювання здійснює діяльність	Аудиторам необхідно мати повну інформацію щодо ринку і конкуренції; циклічності виробництва або сезонності; технологій, які дозволяють виробляти продукцію, виконувати роботи і надавати послуги.
Зовнішнє середовище, яке дозволяє регулювати діяльність суб'єктів господарювання	Аудитор повинен знати: законодавство України щодо здійснення діяльності в галузі, на міжнародному та регіональному рівнях, щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів; зміни в тарифній політиці; рівень інфляції, відсоткові ставки за кредитами; загальноекономічні та соціальні умови; демографічну ситуацію.
Характеристика суб'єктів господарювання	Аудитор повинен мати знання стосовно: форм власності; взаємовідносин між усіма власниками; характеристики глибини та широти сегмента ринку, за яким проводиться аудит; маркетингу збутової діяльності; напрямків фінансової, інноваційної та комерційної діяльності; можливостей виходу на нові ринки та розширення існуючих; основних постачальників, посередників, клієнтів, а також інших учасників процесу логістики, фінансування, виробництва тощо.
Взаємовідносини між суб'єктами господарювання та стейкхолдерами	Аудитору доцільно знати всі відносини, які ідентифікують, відображають та характеризують операції із пов'язаними учасниками бізнесової діяльності; заходи контролю за такими операціями.
Інвестиційна та фінансова діяльність	Аудитор повинен дослідити питання: придбання або продажу об'єктів нерухомості; інвестиційної діяльності у цінні папери; залучення позикового капіталу; структуру таких позик; відокремлених структурних підрозділів.
Формування фінансового звіту	Аудитор повинен оцінити: незавершене виробництво; залишки нереалізованої продукції; валютні доходи та зобов'язання; політику щодо формування доходів і витрат суб'єктів господарювання.

Питання, пов'язані з філософією і стилем роботи керівництва (ідеї щодо прийняття бізнес-ризиків і управління ними, ставлення і дії, пов'язані з фінансовою звітністю, обробкою інформації, бухгалтерською діяльністю, ставленням до бухгалтерського персоналу тощо).

Проблеми, що пов'язані з організаційною структурою, є підґрунтям, на основі якого плануються, реалізуються, контролюються та верифікуються дії, спрямовані на досягнення поставлених цілей підприємства.

Питання, пов'язані з повноваженнями і відповідальністю, тобто те, як надаються повноваження і відповідальність за ділову діяльність і як встановлюються ієрархічні відносини між звітністю та повноваженнями.

Питання кадрової політики (працевлаштування, профорієнтація, професійне навчання, оцінка, консультування, просування по службі, оплата праці та компенсаційні виплати та виправлення проблем, що виникають на робочому місці) [41].

8. Вимірювання рівня задоволеності робітників умовами праці та внутрішньою атмосферою в колективі

Говорячи про особливості реалізації концепції толерантності в європейському бізнесі доцільно звернути увагу на зміст і характер праці. При цьому необхідно врахувати соціальну та функціональну характеристики праці.

Соціальна характеристика праці – це доцільність діяльності співробітника, мотивація, ставлення до роботи на рівні звичайних людей (професія, вид діяльності) та на індивідуальному рівні (конкретна робота).

Функціональна характеристика праці проявляється в певних ролях і функціях, які виконують працівники. Характер роботи дозволяє простежити взаємозв'язок між індивідуальною та суспільною працею, те, як працівники взаємодіють із засобами праці, включення індивідуальної праці в суспільний трудовий процес, взаємозв'язок окремих видів праці, тип взаємовідносин між учасниками трудового процесу. На основі цих положень формується ставлення до праці.

Передусім потребує уваги рівень ставлення до праці, сформований у співробітників. Так, на першому рівні детермінанти є найбільш поширеними в більшості працівників, тобто ставлення до праці визначається сукупністю соціальних відносин, головним чином соціально-економічною природою суспільства, системою поділу праці.

2-й рівень стосується ставлення до професії. І тут поряд із загальними соціальними чинниками ставлення до праці багато в чому визначається сукупністю об'єктивних можливостей особистісного розвитку в даному виді роботи. Тобто залежить від функціонального змісту роботи в даній професії та навіть від індивідуальних особливостей співробітника, його здібностей, професійної спрямованості тощо.

Ставлення до праці в певних виробничих умовах (3-й рівень ставлення до праці) – це характеристики і умови праці конкретної робочої зони підприємства, організація виробничого процесу, форма й розмір виплат та інші змінні, властиві конкретній робочій зоні, індивідуальні зміни загальних соціально-економічних і виробничих умов [42].

Задоволеність роботою як показник ставлення до праці розглядає роботу як одну з основних потреб сучасної людини, під впливом якої формуються як цінності, так і мотиви.

Задоволеність роботою можна відзначити на 2 рівнях:

рівень 1 – емоційна задоволеність роботою;

рівень 2 – когнітивна задоволеність роботою. Емоційне задоволення роботою – це, як правило, емоційне ставлення до роботи. А когнітивна задоволеність – це функція роботи (наприклад, ступінь задоволеності співробітників, їх ставлення до певних аспектів роботи, таких як заробітна плата, інші матеріальні та нематеріальні вигоди тощо).

Задоволеність роботою формується під впливом певних чинників, найбільш суттєвими серед яких є: 1) винагорода за працю; 2) сама робота; 3) особиста зацікавленість в роботі; 4) можливості просування по службі; 5) стиль керівництва, лідерські якості; 6) колеги, дружні стосунки всередині колективу; 7) умови праці [43].

Застосовувані на сьогодні методи вимірювання задоволеності роботою можна розподілити на 4 групи. Найбільш поширеним способом є пряме опитування людини про її задоволеність роботою. Як правило, це вербальна альтернативна шкала. При цьому враховуються такі принципи: беруться певні поняття, які певною мірою відображають задоволеність, і залежно від ступеня її вираження, вона перетворюється в кілька варіантів. Зміст питань ґрунтується на використанні таких ключових слів – задоволений, незадоволений.

Також використовується графічна композиція питання з цифровим описом градації. Побудова індексу має певне відношення до ідеї дослідження структури задоволеності роботою. При використанні індексу в нашій країні використовується індекс задоволеності роботою, розроблений автором монографії «Людина та її робота». Він заснований на особистому співвідношенні відповідей на 1 пряме запитання та 2 непрямих запитання: «Наскільки ви задоволені своєю роботою загалом»; «Чи хочете ви перейти на іншу роботу?»; «Припустимо, ви з якоїсь причини тимчасово не працюєте. Чи повернетеся ви на своє колишнє робоче місце?»

Одним із показників, визнаних у західній літературі, є Корнельський трудовий індекс (JDI), який включає п'ять характеристик (зарплата, кар'єра, психологічний клімат, відносини з керівництвом та рівень зайнятості, сама робота), кожна з яких визначається шляхом аналізу відповідей на питання.

Респондент обирає на шкалі один із семи пунктів між двома твердженнями «найгірший-найкращий» чи «найсильніший-найслабший», що відображає його рівень задоволеності.

Метод семантичного диференціала. Він не набув широкого поширення у вітчизняних дослідженнях і застосовується переважно за кордоном. Метод семантичного диференціалу являє собою комбінацією контрольованих асоціацій та суб'єктивної реакції, вираженої за допомогою оціночної шкали. У цьому випадку вимірювані об'єкти (поняття, зображення, персонажі тощо) оцінюються відповідно до біполярних змін (трьох-, п'яти-, семибальних) шкал, полюси яких, як правило, задаються усно.

Окрім вербальних, також існують невербальні семантичні диференціали, у яких як полюси можуть використовуватися графічні зображення, картинки, фотографії.

На додаток до методів опитування здійснюються спроби побудувати шкалу задоволеності роботою на основі спостереження за поведінкою працівників (наприклад, використовуючи інтенсивність звільнень за власним бажанням як основу для цієї шкали).

Найбільш ефективним методом є проведення соціологічного дослідження на основі анкетування співробітників. Згідно з результатами опитування до показників, що визначають задоволеність роботою на підприємстві, відносяться: відносини з колегами, високі стандарти техніки безпеки, висока заробітна плата, належні санітарно-гігієнічні умови праці, сучасне обладнання, можливість кар'єрного зростання, наявність зворотного зв'язку від керівництва підприємства, можливість навчання та підвищення кваліфікації, наукова організація праці, різноманітність роботи, можливість творчих і новаторських підходів до роботи, мотивація до праці [44].

9. Забезпечення бізнесом умов для постійного навчання та кар’єрного зростання кожного працівника

Існує два тлумачення принципу відповідальності. З одного боку, це якість управління розвитком персоналу, його комплексність, безперервність, а з іншого боку – відповідальність співробітника за функції та обов'язки, закріплені в

посадовій інструкції, трудовому договорі та інших нормативних правових документах всередині організації, які реалізуються в контексті з нормами чинного законодавства.

Принцип справедливості відповідає за здатність кожного працівника мати однакові можливості для розвитку та отримувати винагороду відповідно до результатів роботи з урахуванням особистих, інтелектуальних, професійних і психоемоційних характеристик. Цей принцип діє відповідно до системи соціального захисту в контексті соціального партнерства, як паритетне вираження інтересів працівників, представників інтересів групи працівників, якою є профспілка і підприємство.

Принцип інноваційності передбачає необхідність використання новітніх технологій в управлінні розвитком людських ресурсів і забезпечує конкурентоспроможність як людських ресурсів, так і підприємств, переважно на основі застосування заходів управління ноу-хау. Дотримання цього принципу відбувається в контексті управління, орієнтованого на знання, в системі економіки знань, що має на увазі комплексне використання інтелектуального і творчого потенціалу персоналу з використанням сучасних інформаційних систем.

Принцип двовекторного підходу як один із базових принципів сталого розвитку суспільства може бути використаний відповідно до дій мікроекономічної системи з позиції поєднання суворої регламентації та управління розвитком людських ресурсів на основі застосування правил, процедур, програм і проєктів. З іншого боку, це дозволяє певним процесам реалізовуватися незалежно без адміністративного впливу [45].

Протягом усього життя людина прагне до особистісного зростання. Не менш важливим є професійне зростання, яке буде реалізовано в її діловій кар'єрі. Тому важливим завданням кожного керівника є забезпечення належної організації власної кар'єри та кар'єри співробітника, а також ефективне досягнення поставлених цілей.

Планування й управління діловою кар'єрою полягає в тому, що необхідно організувати систематичне горизонтальне та вертикальне переміщення працівників по системі посад і робочих місць, починаючи з моменту працевлаштування в організацію й закінчуючи можливістю звільнення співробітників.

Співробітники повинні знати, яких результатів вони мають досягти, щоб розраховувати на підвищення, а не лише на короткострокові та довгострокові перспективи [46].

В основі професійної підготовки та підвищення кваліфікації персоналу, як правило, лежать такі принципи: всебічний розвиток особистості у сфері людської

діяльності на основі широкого спектра навчальних модулів; автоматизація освітніх процесів з використанням технічних засобів (комп'ютерів, освітнього телебачення, аудіовізуального обладнання, програмного навчання).

Концепція професійного розвитку ґрунтується на створенні системи організаційних знань, яка включає в себе різні принципи, навички, правила й методи для розвитку кожного співробітника і забезпечення операційної діяльності організації та потенціалу її людських ресурсів. Структура організаційних знань включає практичні, теоретичні, стратегічні, комерційні та промислові знання. Вони складають інтелект організації, заснований на інформаційних технологіях, технології прийняття рішень і передбачуваній швидкості впровадження інновацій [47].

10. Сприйняття бізнесом ідей та пропозицій робітників щодо поліпшення робочих процесів та умов праці

Успішним досвідом упровадження на підприємствах сучасних технологій управління персоналом безпосередньо на робочому місці є система 5S. Ця зарубіжна технологія передбачає 5 простих принципів (етапів) раціональної організації робочого простору (місця) і дозволяє максимально ефективно використовувати наявні ресурси. Впровадження цієї технології на підприємстві перевершило всі очікування, оскільки всі працівники почали генерувати ідеї щодо поліпшення робочого місця і навколишнього середовища. Було заслухано понад 7000 людей. Вдалося зібрати інноваційні ідеї, важлива частина яких передбачає отримання економічного ефекту. Тут також варто відзначити чітку позицію керівника, який виконує свою обіцянку про належну винагороду новаторів [48].

Цілі та завдання підбору персоналу на кожному підприємстві різні, але, як правило, на всі посади з урахуванням майбутніх кадрових або організаційних змін, закінчення терміну дії контракту, виходу на пенсію, звільнення, змін в характері діяльності підприємства, в різних випадках це може бути як гостра нестача персоналу, так і персонал, і набір резервів для всіх можливостей. Навколишнє середовище постійно змінюється, з'являється щось нове і сучасне, минуле стає неактуальним. Менеджерам з персоналу необхідно уважно стежити за різними новаціями у сфері підбору персоналу, бути в курсі тенденцій ринку праці, своєчасно реагувати та вживати відповідних заходів для виправлення помилок або коригування стратегій підбору персоналу. Менеджер також може стати новатором ідей, пропонуючи нові, незвичайні та нетрадиційні речі, тим самим створюючи нові способи впровадження, які є більш ефективними та якісними, ніж попередні.

Щасливі та мотивовані працівники – це перші кроки до підвищення продуктивності праці та збільшення прибутку компанії. І це не просто гучні слова та гасла, про що свідчить рейтинг 100 найкращих роботодавців за версією American Fortune. У 2021 році їхні доходи зросли в середньому на 22%. А, наприклад, в 2014 році 100 найбільших роботодавців найняли нових співробітників в 5 разів більше, ніж в середньому по країні. Співробітники повинні відчувати, що їх внесок у спільні справи та ідеї цінуються (табл. 4.7). В іншому випадку умовний «безкоштовний цукор» сприймається працівниками як цинізм і неповага [49].

Таблиця 4.7 – Участь працівників у розвитку колективу [50]

№ з/п	Роль	Характеристика
1.	Координатор	Має найбільші організаторські здібності; зазвичай стає керівником колективу незалежно від досвіду і знань, його головний обов'язок – вміти працювати з тими, хто такими знаннями і досвідом володіє, і спрямовувати їх активність на досягнення цілей.
2.	Генератор ідей	Має гарні здібності та талант. Розробляє варіанти вирішення будь-яких проблем, що стоять перед колективом, але в силу своєї неактивності, незібраності тощо не здатний їх реалізувати.
3.	Контролер	Творчо мислити не в змозі, але в силу глибоких знань, досвіду, ерудиції може належним чином оцінити будь-яку ідею, виявити її сильні та слабкі сторони, надихнути інших на роботу з її подальшого вдосконалення.
4.	Шліфувальник	Має широкий погляд на проблему, відтак за необхідності вміє узгодити її вирішення з іншими завданнями колективу.
5.	Ентузіаст	Найбільш активний член колективу. Запалює своїм прикладом оточуючих, спрямовує їх на дії з реалізації встановленої мети.
6.	Шукач вигід	Посередник у внутрішніх і зовнішніх відносинах, що забезпечують певну внутрішню єдність та узгодженість дій членів колективу.
7.	Виконавець	Сумлінно реалізує чужі ідеї, але потребує при цьому постійного керівництва та стимулювання.
8.	Помічник	Особисто ні до чого не прагне, задовольняється другорядними ролями, але готовий завжди допомогти іншим у роботі та в житті.

Дані таблиці 4.7 показують, що роль працівника у розвитку колективу залежить від характеристики виконуваних ним робіт, а також від його компетентностей. Саме високий рівень набутих компетентностей, соціальна відповідальність підприємства перед колективом та кожним працівником, мотивація

персоналу – це ті індикатори успіху кожної людини в професійній діяльності, а також моральному задоволенні від праці, які відповідають європейським цінностям кар'єрного зростання особистості та забезпечують реалізацію концепції толерантності у бізнесі.

Питання для самоконтролю

1. Поясніть вплив культурного різноманіття на ефективність роботи європейських компаній.
2. Які основні переваги та виклики виникають при впровадженні політик інклюзивності та різноманітності в європейських компаніях?
3. Як компанії можуть забезпечити своїм працівникам ефективне набуття культурної компетентності?
4. Які стратегії використовують європейські компанії для створення інклюзивного робочого середовища?
5. Як впровадження програм різноманітності та інклюзивності впливає на корпоративну культуру?
6. Які приклади найуспішніших програм різноманітності можна знайти у європейському бізнесі?
7. Як законодавство Європейського Союзу підтримує концепцію толерантності в бізнесі?
8. Охарактеризуйте роль менеджера у сприянні толерантності на робочому місці.
9. Як компанії можуть забезпечити справедливе представництво меншин на керівних посадах?
10. Які підходи до управління конфліктами використовуються в мультикультурних колективах?
11. Яким чином реалізація політики толерантності впливає на залученість і задоволеність працівників?
12. Які методи оцінки ефективності програм різноманітності та інклюзивності застосовуються в європейському бізнесі?
13. Охарактеризуйте вплив глобалізації на підходи до толерантності в європейському бізнесі?
14. Які культурні відмінності найчастіше виникають у міжнародних командах і як їх можна ефективно подолати?
15. Які рекомендації можна надати європейським компаніям для вдосконалення програм різноманітності та інклюзивності?

2. Опрацювання інтернет-ресурсів із теми:

1. McKinsey & Company - Diversity Wins: How inclusion matters

– URL: McKinsey Report

– Огляд звіту McKinsey про те, як інклюзивність та різноманітність впливають на успішність бізнесу.

2. European Commission – Diversity and Inclusion in the workplace

– URL: European Commission

– Інформація про ініціативи і політики Європейської комісії щодо різноманітності та інклюзивності на робочому місці.

3. Harvard Business Review – How to Build an Inclusive Culture

– URL: Harvard Business Review

– Стаття про стратегії створення інклюзивної культури в бізнесі.

4. Deloitte – The diversity and inclusion revolution: Eight powerful truths

– URL: Deloitte Insights

– Дослідження Deloitte про важливість різноманітності та інклюзивності в бізнесі та практичні поради щодо їх впровадження.

5. Society for Human Resource Management (SHRM) – Creating an Inclusive Workplace

– URL: SHRM

– Інструменти та рекомендації для створення інклюзивного робочого середовища.

6. Forbes – How To Promote Diversity And Inclusion In The Workplace

– URL: Forbes

– Стаття про стратегії просування різноманітності та інклюзивності в робочих колективах.

7. World Economic Forum – Diversity, Equity and Inclusion 4.0

– URL: WEF

– Огляд трендів і викликів у сфері різноманітності, справедливості та інклюзивності в бізнесі.

8. BBC – Why Diversity in the Workplace is Good for Business

– URL: BBC Worklife

– Стаття про те, як різноманітність на робочому місці може підвищити ефективність бізнесу.

3. Бліц-опитування.

1. Чи вважаєте ви, що різноманітність на робочому місці є важливою для успіху компанії?

– Так;
– Ні.

2. Чи є у вашій компанії програми різноманітності та інклюзивності?
– Так;
– Ні.

3. Як часто ваша компанія проводить тренінги з толерантності та культурної компетентності?
– Щомісяця;
– Щоквартально;
– Щорічно;
– Ніколи.

4. Чи підтримує ваша компанія культурні заходи та свята працівників різних національностей?
– Так;
– Ні.

5. Чи відчуваєте ви, що у вашій компанії враховують культурні відмінності при прийнятті рішень?
– Так;
– Ні.

6. Чи є у вашій компанії політики, що забезпечують рівні можливості для всіх працівників, незалежно від їх культурного походження?
– Так;
– Ні.

7. Наскільки ви задоволені рівнем толерантності у вашій компанії?
– Дуже задоволений;
– Задоволений;
– Нейтральний;
– Незадоволений;
– Дуже незадоволений.

8. Як ви оцінюєте роль керівництва вашої компанії у сприянні толерантності та інклюзивності?
– Дуже висока;
– Висока;
– Середня;
– Низька;

– Дуже низька.

9. Чи вважаєте ви, що культурна різноманітність сприяє підвищенню творчості та інновацій у вашій компанії?

– Так;

– Ні.

10. Чи є у вашій компанії представники різних культур на керівних посадах?

– Так;

– Ні.

11. Чи відчуваєте ви підтримку у вираженні своєї культурної ідентичності на робочому місці?

– Так;

– Ні.

12. Чи були ви свідком проявів дискримінації у вашій компанії за останній рік?

– Так;

– Ні.

13. Як часто ви обговорюєте питання різноманітності та інклюзивності з колегами?

– Дуже часто;

– Часто;

– Рідко;

– Ніколи.

14. Чи є у вашій компанії комітет або відділ, який займається питаннями різноманітності та інклюзивності?

– Так;

– Ні.

15. Як ви вважаєте, чи достатньо вашій компанії поточних зусиль для сприяння толерантності та інклюзивності?

– Так;

– Ні;

– Потребує поліпшення.

4. Дискусія на тему «Особливості реалізації концепції толерантності в європейському бізнесі»

Для проведення дискусії можна використати запропоновані нижче пункти для обговорення, щоб стимулювати розмову та забезпечити всебічний аналіз питання:

1. Вступ.

- Огляд теми та її актуальності.
- Визначення основних понять: толерантність, різноманітність, інклюзивність.

2. Значення толерантності в бізнесі.
- Які переваги надає толерантність на робочому місці?
- Як різноманітність впливає на продуктивність та інновації в компаніях?

3. Реалізація концепції толерантності.
- Які стратегії та методи застосовують європейські компанії для впровадження толерантності?
- Обговорення прикладів успішних програм різноманітності та інклюзивності в європейських компаніях.

4. Виклики на шляху до толерантності.
- З якими перешкодами стикаються компанії при впровадженні політик толерантності?
- Як можна подолати ці виклики?

5. Роль керівництва та управління.
- Яка роль керівників у сприянні толерантності на робочому місці?
- Як ефективно сприяти набуттю культурної компетентності менеджерами?

6. Правові та етичні аспекти.
- Огляд законодавства ЄС щодо різноманітності та інклюзивності.
- Етичні міркування при впровадженні політик толерантності.

7. Вплив глобалізації.
- Як глобалізація впливає на підходи до толерантності в європейському бізнесі?
- Вивчення прикладів міжнародних компаній, які успішно реалізували концепцію толерантності.

8. Практичні рекомендації.
- Які рекомендації можна надати компаніям, що прагнуть підвищити рівень толерантності та інклюзивності?
- Як залучити працівників до участі у програмах різноманітності та інклюзивності?

9. Обговорення досвіду учасників.
- Опитування учасників про їх досвід щодо толерантності на робочому місці.
- Вивчення прикладів успішних і неуспішних випадків реалізації політики толерантності.

10. Підсумки та висновки.

– Узагальнення основних ідей та висновків за результатами проведення дискусії.

– Визначення кроків для подальшого впровадження концепції толерантності в бізнесі.

Додаткові питання для дискусії:

1. Як можна виміряти успішність програм різноманітності та інклюзивності?
2. Які технології та інструменти можуть допомогти в реалізації політики толерантності?
3. Як враховувати культурні відмінності при формуванні команд?
4. Чи є різниця в підходах до толерантності між великими та малими компаніями?

Дискусія забезпечить усебічне обговорення теми, врахування різних аспектів і надасть учасникам можливість обмінятися своїми думками та досвідом.

Тести для самоконтролю

1. Який підхід найчастіше використовується європейськими компаніями для забезпечення толерантності на робочому місці?

A) створення етнічних підрозділів;
B) упровадження програм різноманітності та інклюзивності;
C) заборона використання іноземних мов;
D) ігнорування культурних відмінностей.

2. Що є важливим елементом програм різноманітності в європейських компаніях?

A) обов'язкова асиміляція всіх працівників;
B) заборона національних свят на робочому місці;
C) навчання культурної компетентності;
D) виключення представників меншин із робочого процесу.

3. Яка з цих стратегій найбільшою мірою сприяє створенню інклюзивного робочого середовища?

A) підтримка лише національних працівників;
B) проведення тренінгів із толерантності для всіх співробітників;
C) заборона на обговорення культурних відмінностей;
D) ігнорування питань різноманітності.

4. Яке з цих тверджень найбільш повно описує концепцію інклюзивності в бізнесі?

A) включення лише працівників з однаковим культурним бекграундом;

B) забезпечення рівних можливостей для всіх працівників, незалежно від їх походження;

C) примусова асиміляція нових працівників;

D) виключення різноманітних культурних практик на робочому місці.

5. Що таке «крос-культурне управління» в контексті європейського бізнесу?

A) управління бізнесом виключно всередині однієї культури;

B) процес, при якому менеджери розвивають навички для ефективної роботи з працівниками різних культур;

C) недопущення іноземних працівників на керівні посади;

D) встановлення єдиних культурних стандартів для всіх працівників.

6. Яка з цих ініціатив може сприяти підвищенню толерантності в компанії?

A) заборона працівникам використовувати рідну мову на робочому місці;

B) організація культурних заходів для працівників;

C) виключення різноманітних культур із корпоративної культури;

D) зниження зарплати для працівників з іншого культурного середовища.

7. Який з цих принципів є основою концепції толерантності в європейському бізнесі?

A) ігнорування культурних відмінностей;

B) повага та визнання різноманітних культур;

C) недопущення працівників із числа меншин на керівні посади;

D) примусова асиміляція всіх працівників.

8. Яка роль відділу кадрів у сприянні толерантності в компанії?

A) контроль за дотриманням єдиних культурних стандартів;

B) розробка та впровадження політик інклюзивності та різноманітності;

C) відбір працівників лише з однієї культурної групи;

D) ігнорування питань різноманітності.

9. Що є головною метою програм із культурної різноманітності в бізнесі?

A) зниження витрат на заробітну плату;

B) підвищення продуктивності та творчості через різноманітність поглядів;

C) зменшення кількості працівників;

D) виключення іноземних працівників.

10. Як європейські компанії можуть підтримувати культурну толерантність серед своїх працівників?

A) заборона на обговорення культурних відмінностей;

B) створення інклюзивної корпоративної культури;

C) звільнення працівників із різними культурними поглядами;

D) встановлення єдиних стандартів для всіх працівників.

11. Яке з цих тверджень найкраще характеризує підхід до толерантності в європейському бізнесі?

A) підтримка лише працівників, що є представниками однієї культури;

B) забезпечення можливості всім працівникам висловлювати свої культурні цінності;

C) примусова асиміляція всіх нових працівників;

D) ігнорування культурних відмінностей.

12. Яке з цих тверджень відображає підхід до різноманітності в європейських компаніях?

A) заборона на працевлаштування представників меншин;

B) розвиток програм інклюзивності та різноманітності;

C) ігнорування культурних відмінностей;

D) встановлення однакових правил для всіх працівників.

13. Який з цих підходів сприяє створенню толерантного робочого середовища?

A) обмеження прав працівників із різних культур;

B) підтримка культурних заходів і свят на робочому місці;

C) заборона на використання інших мов, окрім національної;

D) встановлення однакових стандартів для всіх працівників.

14. Яка з цих ініціатив допомагає підвищити рівень толерантності в європейських компаніях?

A) звільнення працівників із різними культурними поглядами;

B) організація тренінгів із культурної компетентності;

C) заборона на святкування національних свят;

D) зниження зарплати для працівників з інших культур;

15. Що означає термін «інклюзивність» у контексті європейського бізнесу?

A) прийняття та підтримка лише національних працівників;

B) забезпечення рівних можливостей для всіх працівників, незалежно від їх походження;

C) примусова асиміляція всіх нових працівників;

D) встановлення єдиних культурних стандартів для всіх працівників.

Практичні завдання

Завдання 1. Рольова гра на тему «Особливості реалізації концепції толерантності в європейському бізнесі».

Рольова гра може бути ефективним способом дослідження та усвідомлення особливостей реалізації концепції толерантності в європейському бізнесі.

Орієнтовна структура рольової гри:

Мета: симуляція реальних ситуацій, з якими можуть зіткнутися працівники та керівники при впровадженні концепції толерантності в бізнесі; виявлення ефективних стратегій для подолання викликів і забезпечення інклюзивного робочого середовища.

Ролі:

- генеральний директор (CEO);
- менеджер із людських ресурсів (HR);
- менеджер із різноманітності та інклюзивності (D&I);
- керівник відділу маркетингу;
- керівник відділу продажів;
- представник працівників із меншин;
- працівник, який стикається з дискримінацією;
- новий працівник з іншої культури.

Сценарій 1: Впровадження програми інклюзивності.

Ситуація: Генеральний директор оголошує про запуск нової програми інклюзивності та різноманітності. Менеджер із D&I пропонує кілька ініціатив, а менеджер із HR готує план впровадження.

Завдання:

- Обговорити переваги та виклики нової програми.
- Вирішити, які ініціативи потрібно запровадити (тренінги, культурні заходи, політику щодо різноманітності).
- Розробити план комунікації програми всім працівникам.

Сценарій 2: Конфлікт через культурні відмінності.

Ситуація: Працівник з іншої культури стикається з непорозумінням та дискримінацією з боку колег.

Завдання:

- Розглянути скаргу працівника.
- Розробити план дій для вирішення конфлікту та запобігання подібним ситуаціям у майбутньому.

– Обговорити заходи підтримки, які можуть бути впроваджені для постраждалого працівника.

Сценарій 3: Різноманітність у керівництві.

Ситуація: Представник працівників із меншин вимагає більшого представництва у керівництві компанії.

Завдання:

– Обговорити важливість різноманітності в керівництві.

– Розробити план дій для забезпечення справедливого представництва на керівних посадах.

– Обговорити можливості для навчання та розвитку працівників з меншин для підготовки до керівних ролей.

Сценарій 4: Тренінг із культурної компетентності.

Ситуація: Компанія організовує тренінг із культурної компетентності для всіх працівників.

Завдання:

– Обговорити цілі та очікувані результати тренінгу.

– Визначити перелік тем і питань, які мають бути включені до програми тренінгу.

– Розробити план оцінки ефективності тренінгу та його впливу на робоче середовище.

За результатами проведення гри:

1. Обговорення: Учасники обговорюють свої ролі, дії та рішення. З'ясовують, що вдалося, а що потребує поліпшення.

2. Аналіз: Учасники визначають, які сценарії та як саме можуть бути реалізовані в реальному житті.

3. Висновки: Окреслення ключових уроків та визначення рекомендацій щодо реалізації концепції толерантності у бізнесі.

Ця рольова гра допоможе учасникам глибше зрозуміти складнощі та переваги впровадження толерантності в європейському бізнесі, а також знайти практичні рішення для подолання потенційних проблем.

Завдання 2. Кейс на тему «Впровадження програми різноманітності та інклюзивності в компанії "EuroTech"».

Ситуація:

Компанія «EuroTech» є провідним розробником програмного забезпечення в Європі. Вона працює на ринку вже понад 20 років і має офіси в декількох

європейських країнах. Керівництво компанії вирішило запровадити нову програму різноманітності та інклюзивності для поліпшення робочого середовища та залучення талановитих фахівців із різних культурних середовищ.

Завдання:

1. Розробити стратегію впровадження програми різноманітності та інклюзивності.
2. Визначити ініціативи та заходи, які будуть включені до програми.
3. Визначити, як оцінювати успіх програми та її вплив на компанію.
4. Залучити працівників до участі в програмі.

Учасники:

- генеральний директор (CEO);
- менеджер із людських ресурсів (HR);
- менеджер із різноманітності та інклюзивності (D&I);
- керівники відділів (маркетингу, продажу, розробки продукту);
- представники працівників із меншин;
- працівники компанії.

Структура кейса:

1. Вступне обговорення:

- CEO: Оголошує про намір запровадити нову програму різноманітності та інклюзивності. Обґрунтовує причини та окреслює очікувані результати.
- HR: Описує поточний стан різноманітності в компанії та основні виклики, з якими вона стикається.

2. Розробка стратегії:

- D&I менеджер: Пропонує стратегію реалізації програми, перелічує її етапи:
- Аналіз поточного стану: Проведення аудиту різноманітності.
- Визначення цілей: Постановка конкретних та вимірюваних цілей програми.
- Розробка ініціатив: Визначення конкретних заходів (тренінги, менторські програми, культурні заходи тощо).
- Комунікація: План комунікації для залучення всіх працівників до участі у програмі.

3. Впровадження ініціатив:

- HR: Інформує про те, як будуть організовані тренінги з культурної компетентності, менторські програми для представників меншин, культурні заходи тощо.
- Керівники відділів: Обговорюють, як ці ініціативи можуть бути впроваджені безпосередньо на рівні їх відділів та які ресурси для цього потрібні.

4. Оцінка успіху програми:

– D&I менеджер: Пропонує методи оцінювання ефективності програми. Опитування працівників, аналіз даних щодо різноманітності на різних рівнях компанії, оцінка залученості працівників.

– Працівники: Діляться своїми очікуваннями від програми та пропонують свої ідеї щодо оцінювання її ефективності.

5. Залучення працівників:

– HR: Пропонує план комунікації для інформування працівників про програму та залучення їх до участі.

– Представники працівників: Обговорюють, як краще залучити колег до участі у програмі, визначають найбільш ефективні методи комунікації.

6. Заключне обговорення:

– CEO: Підбиває підсумки обговорення, визначає подальші кроки для реалізації програми.

– Учасники: Висловлюють свої думки та пропозиції щодо поліпшення стратегії та впровадження програми.

Цей кейс дозволить учасникам обговорити реальні проблеми та виклики, з якими стикаються європейські компанії при впровадженні концепції толерантності та різноманітності. Він також допоможе знайти практичні рішення та визначити стратегію для успішного впровадження таких програм.

Завдання 3. Написання есе-міркування на тему «Особливості реалізації концепції толерантності в європейському бізнесі».

Приклад 1: Значення толерантності в сучасному європейському бізнесі.

У сучасному світі бізнесу, особливо в Європі, толерантність стала ключовим чинником успішного розвитку компаній. Різноманітність у робочих колективах сприяє генерації нових ідей та інновацій, оскільки працівники, що є представниками різних культур, привносять у компанію різні перспективи та підходи до вирішення проблем. Окрім того, толерантність сприяє формуванню позитивного робочого середовища, де кожен працівник відчуває себе цінним та підтримуваним, що своєю чергою підвищує рівень задоволеності та продуктивності працівників.

Однак, впровадження концепції толерантності в бізнесі стикається з певними викликами. Одним з основних є опір змінам із боку працівників і керівників, які можуть мати упередження або не розуміти важливості різноманітності. Також необхідно враховувати культурні відмінності та забезпечувати ефективну

комунікацію між працівниками з різних культур. Відтак компаніям потрібно розробляти спеціальні програми та тренінги, що допоможуть працівникам розуміти і приймати ці відмінності, а також формувати політику, що забезпечить рівні можливості для всіх.

Отже, толерантність є невід'ємною складовою сучасного європейського бізнесу, що сприяє інноваціям, підвищенню продуктивності та створенню позитивного робочого середовища. Проте для її успішного впровадження необхідно долати виклики й забезпечувати ефективну підтримку працівників на всіх рівнях.

Приклад 2: Роль керівництва у сприянні толерантності на робочому місці.

Керівництво компанії відіграє вирішальну роль у впровадженні та підтримці концепції толерантності на робочому місці. Саме від лідерів залежить, чи буде різноманітність та інклюзивність пріоритетом для організації, чи залишиться лише формальним аспектом корпоративної культури.

По-перше, керівництво повинно демонструвати власний приклад, активно підтримуючи різноманітність та інклюзивність у своїх діях та рішеннях. Це включає залучення представників меншин до прийняття рішень, підтримку культурних заходів і свят, а також забезпечення рівних можливостей для кар'єрного зростання всіх працівників, незалежно від їх культурного походження.

По-друге, важливою складовою успішного впровадження толерантності є навчання та розвиток керівників усіх рівнів. Вони мають бути ознайомлені з концепцією культурної компетентності, вміти ефективно управляти різноманітними командами та вирішувати конфлікти, що можуть виникати через культурні відмінності.

Окрім того, керівництво повинно розробляти політику й визначати процедури для підтримки толерантності та різноманітність. Це включає впровадження антидискримінаційних заходів, підтримку програм менторства для представників меншин і забезпечення доступності для працівників з інвалідністю.

Отже, роль керівництва у сприянні толерантності на робочому місці є вкрай важливою. Лише завдяки активній підтримці та прикладу з боку лідерів компанії можна створити інклюзивне робоче середовище, де кожен працівник буде відчувати себе цінним.

Завдання 4. Ситуація для аналізу на тему «Особливості реалізації концепції толерантності в європейському бізнесі».

Ситуація: Компанія «EuroBiz», що спеціалізується на розробці програмного забезпечення, має офіси в різних країнах Європи. У зв'язку зі зростанням кількості

іноземних працівників та попиту на глобальний ринок керівництво компанії вирішило активізувати реалізацію концепції толерантності на робочому місці.

Завдання для аналізу:

1. Аналіз поточного стану: Оцінити рівень різноманітності в компанії «EuroBiz». Хто складає основну частину робочої сили і які культурні особливості вони представляють?

2. Опрацювання викликів: Виявити основні виклики та перешкоди, що можуть виникнути під час впровадження концепції толерантності в компанії. Це може включати культурні конфлікти, мовні бар'єри, упередження чи відсутність культурної компетентності.

3. Стратегія впровадження: Розробити стратегію впровадження програми толерантності, яка враховуватиме потреби різних культурних груп. Включити в цю стратегію навчальні програми, тренінги з культурної компетентності та менторську підтримку для нових працівників.

4. Оцінка успіху: Визначити критерії успіху для програми толерантності. Як будуть вимірюватися позитивні зміни в корпоративній культурі та робочому середовищі після впровадження програми?

5. Залучення співробітників: Розробити стратегію залучення працівників до участі в програмі та створення відкритого діалогу щодо важливості толерантності й різноманітності в компанії.

Аналіз ситуації в компанії «EuroBiz» засвідчує важливість системного підходу до впровадження концепції толерантності в європейський бізнес. Це вимагає не лише відкритого ставлення до різноманітності, але і здійснення заходів із підтримки та створення умов для інклюзивного робочого середовища.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД БОРОТЬБИ З ДИСКРИМІНАЦІЄЮ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

ТЕМА 1. ОГЛЯД АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЄС

Мета вивчення теми: засвоїти принципи, цілі, закони, інституції рівності в гендерних питаннях ЄС та ключові аспекти антидискримінаційних директив; встановити взаємозв'язок між антидискримінаційним законодавством ЄС та системою захисту прав людини в рамках Ради Європи та ООН.

План

1. Принцип рівності як базовий принцип цілей, законодавства та інститутів ЄС. Рівність у контексті гендерного питання.
2. Римський договір 1957 р. Директива про рівну оплату праці 1975 р.
3. Директива про рівне ставлення на робочому місці 1976 р.
4. Амстердамський договір 1997 р.: боротьба з дискримінацією за ознаками статі, раси чи етнічного походження, релігії чи переконань, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації.
5. Лісабонський договір 2009 р. Розвиток та ключові аспекти антидискримінаційних директив ЄС.
6. Посилення ролі рівності та інших прав людини в ЄС після підписання Лісабонського договору.
7. Взаємозв'язок між системою боротьби з дискримінацією в ЄС та системою захисту прав людини в рамках Ради Європи та ООН.

Перелік ключових термінів і понять: законодавство, принципи, гендерна рівність, цілі, ЄС, Рада Європи, ООН, права, свободи, переконання, дискримінація, антидискримінаційні директиви, антидискримінаційні механізми.

1. Принцип рівності як базовий принцип цілей, законодавства та інститутів ЄС. Рівність у контексті гендерного питання

Законодавство про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків включає Конституцію України, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та інші закони, в тому числі міжнародні [1, 2].

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає тимчасові спеціальні заходи, спрямовані на забезпечення

рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідацію дискримінації за ознакою статі та усунення дисбалансу можливостей жінок і чоловіків щодо реалізації рівних прав, визнаних Конституцією та законодавчими актами України. Закон прийнятий з метою досягнення рівності жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства.

Стаття 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» забороняє дискримінацію за ознакою статі.

Таким чином, дискримінація за ознакою статі – це будь-яка ситуація, за якої особа та/або група осіб зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами чи привілеями у будь-якій формі за ознакою їхньої дійсної або передбачуваної статі, за умови, що таке обмеження або привілей має об'єктивно виправдану і законну мету і якщо засоби досягнення цієї мети є легітимними, адекватними та необхідними [3].

Основні принципи політики ЄС у сфері гендерної рівності викладені в Директивах Ради (слід зазначити, що всі ці положення мають бути транспоновані в законодавство держав-членів відповідно до принципу acquis communautaire). Зокрема, можна згадати такі Директиви Ради:

– 75/117/ЄЕС від 10 лютого 1975 року про рівну оплату праці;

– 76/207/ЄЕС від 9 лютого 1976 року про рівне ставлення на робочому місці;

– 86/613/ЄЕС від 11 грудня 1986 року про рівне ставлення до самозайнятих осіб та подружжя, яке їх утримує (згодом скасована Директивою від 7 липня 2010 року про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, які займаються самозайнятістю та підприємницькою діяльністю (скасовано Директивою 2010/41/ЄС);

– 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року: Директива про охорону здоров'я та безпеку вагітних, жінок, які щойно народили або годують груддю;

– 96/34/ЄС від 3 червня 1996 року про відпустку по догляду за дитиною;

– 96/97/ЄС від 20 грудня 1996 року про рівне ставлення до чоловіків і жінок у схемах соціального забезпечення на робочому місці [5].

Основою забезпечення гендерної рівності та сталого розвитку суспільства є: забезпечення рівних прав жінок і чоловіків, наданих Конституцією України; розширення економічних можливостей жінок у сфері зайнятості, розвитку підприємницького потенціалу; викорінення негативних ґендерних стереотипів, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, віку, врахування особливих потреб усіх категорій жінок і чоловіків.

Упровадження гендерного аналізу в процес розробки державної політики пов'язане, зокрема, з необхідністю подолання підходу, згідно з яким гендерна

рівність розглядається як однакове ставлення до всіх громадян, незалежно від їхніх соціальних чи інших обставин [6].

Рівність означає забезпечення всім громадянам рівних можливостей доступу до державних гарантій незалежно від статі, віку, інвалідності, місця проживання, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, мови, належності до маломобільних груп населення або інших ознак.

2. Римський договір 1957 р. Директива про рівну оплату праці 1975 р.

25 березня 1957 року в Римі було підписано Договір про заснування Європейської Спільноти. Першочергово договір підписали такі держави-засновниці, як Бельгія**,** Італія**,** Люксембург**,** Нідерланди**,** Німеччина та Франція. Згодом членами Європейської Спільноти стали також Чеська Республіка, Королівство Данія, Республіка Естонія, Грецька Республіка, Королівство Іспанія, Ірландія, Республіка Кіпр, Республіка Латвія, Республіка Литва, Республіка Угорщина, Республіка Мальта, Республіка Австрія, Республіка Польща, Португальська Республіка, Республіка Словенія, Словацька Республіка, Республіка Фінляндія, Королівство Швеція та Сполучене Королівство Великої Британії та Північної Ірландії [8].

Договір про заснування Європейської Спільноти підтвердив у своїй преамбулі, що держави, які його підписали, були визначені, щоб:

- закласти підвалини для більш тісного союзу народів Європи;
- спільними діями сприяти економічному й соціальному розвитку своїх країн;
- ліквідувати бар'єри, які розподіляють Європу;
- поліпшити умови життя та праці своїх народів;
- гарантувати постійний розвиток, збалансовану торгівлю та чесну конкуренцію;
- забезпечити гармонійний розвиток економіки, зменшуючи наявні відмінності між різними регіонами та долаючи відсталість регіонів, що перебувають у найменш сприятливих умовах;
- сприяти, через спільну торгівельну політику, поступовому скасовуванню обмежень міжнародної торгівлі;
- зберігати й зміцнювати мир та свободу, об'єднуючи свої ресурси та закликаючи інші народи Європи, що поділяють ці ідеали, об'єднувати свої зусилля;
- сприяти розвитку якнайвищого рівня знань своїх народів через широкий доступ до освіти та постійне оновлювання знань [9, 10].

Таким чином, держави-члени спеціально підтвердили мету прогресивної інтеграції та свою солідарність, прагнучи забезпечити процвітання й розвиток добробуту своїх країн згідно з принципами Статуту Організації Об'єднаних Націй. Вирішили заснувати Європейську Спільноту і з цією метою призначили своїх повноважних представників.

Згідно зі статтею 2 частини першої договору ключовими завданнями Спільноти визначено: поширювати гармонійний, збалансований і стабільний розвиток економічної діяльності, забезпечувати високий рівень зайнятості й соціального захисту, рівність жінок і чоловіків, стабільне та безінфляційне зростання, високий рівень конкурентоспроможності й конвергенції економічних показників, високий рівень захисту й поліпшення стану довкілля, підвищення рівня та якості життя, економічну й соціальну згуртованість та солідарність держав-членів.

Завдання, доручені Спільноті, виконують такі інституції: Європейський Парламент, Рада, Комісія, Суд, Рахункова палата.

Заходи з охорони здоров'я, безпеки, навколишнього середовища та захисту прав споживачів, подані відповідно до частини першої договору, повинні ґрунтуватися на високому рівні захисту Комісії, зокрема з урахуванням нових розробок, що ґрунтуються на наукових даних. У межах своєї компетенції Європейський Парламент та Рада координують стратегії зайнятості, зокрема сприяння розвитку висококваліфікованої та підготовленої робочої сили, здатної адаптуватися до нових ситуацій, та ринку праці, здатного реагувати на економічні зміни, з метою досягнення цілей, викладених у статті 2 Договору про Європейський Союз (994_029).

Принцип рівної оплати праці чоловіків і жінок за роботу рівної цінності або рівної важливості. Для цілей цієї статті «винагорода» означає звичайну основну або мінімальну заробітну плату, оклад або іншу винагороду в грошовій або натуральній формі, яку працівник одержує прямо або опосередковано від роботодавця за свою роботу.

Рівна оплата праці без дискримінації за ознакою статі означає, що: 1) заробітна плата за однакову роботу, оплачувану на відрядній основі, розраховується на основі однієї і тієї ж одиниці виміру; 2) заробітна плата за однакову роботу, оплачувану погодинно, є однаковою. Рада вживає заходів для забезпечення застосування принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у сфері праці та зайнятості, зокрема принципу рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності. Принцип повної рівності чоловіків і жінок у сфері праці та принцип рівного ставлення не повинні перешкоджати будь-якій державі-члену зберігати або запроваджувати заходи, що надають конкретні переваги

представникам слабкої статі з метою полегшення їхньої професійної діяльності та запобігання або компенсації несприятливих умов у їхній професійній кар'єрі [12].

3. Директива про рівне ставлення на робочому місці 1976 р.

Статтю 3(1)(c) Директиви 76/207 від 9 лютого 1976 року, яка впроваджує принцип рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу до зайнятості, професійного навчання, просування по службі та умов праці, у зв'язку з необхідністю створення умов для працевлаштування молодих фахівців, потрібно розуміти як таку, що дозволяє звільнення працівників, які досягли пенсійного віку, у ситуаціях, коли їхній вік на 5 років менший за пенсійний. Національні норми, що дозволяють звільнення працівників, які досягли пенсійного віку, в ситуаціях, коли їхній вік на 5 років менший для жінок, ніж для чоловіків, слід розуміти як пряму дискримінацію за ознакою статі [13].

За даними ООН, до 2020 року майже кожна десята людина на планеті буде у віці 65 років і старше, а до 2050 року ця частка зросте з 9,3% до 15,9% (рис. 1.1). Ця проблема вже відчувається в Японії, де 29% населення старше 65 років (порівняно з 17% в Україні). Завдяки високій тривалості життя, закритій імміграційній політиці та зниженню народжуваності [14, 15, 16] Японія є найстарішою країною світу за середнім віком.

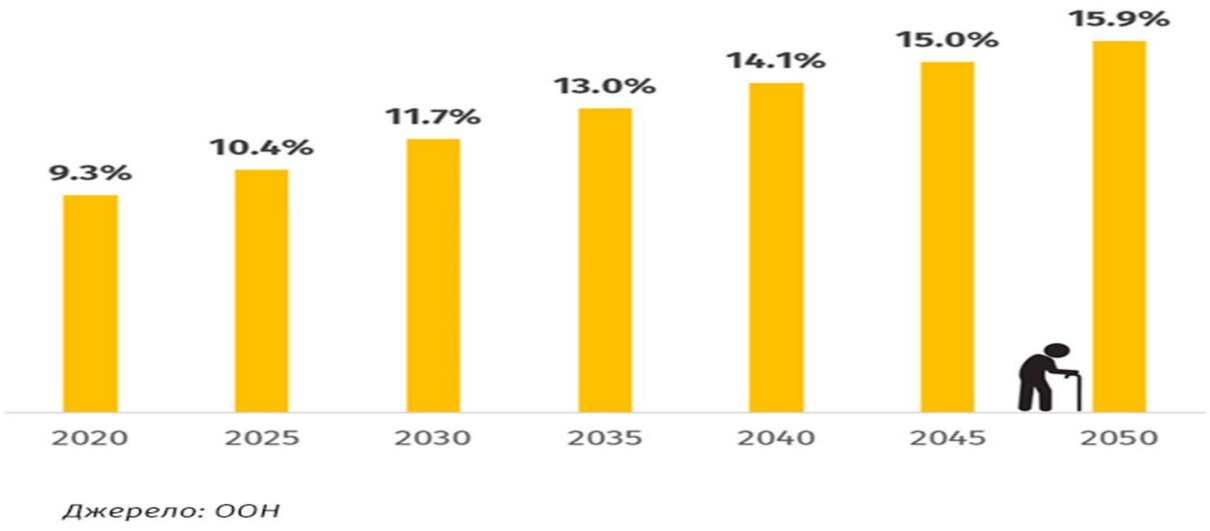


Рисунок 1.1 – Прогнозована питома вага людей віком 65 років і старше

Населення світу стрімко старіє і відчувається нестача робочої сили. Зі зниженням рівня народжуваності надалі буде все важче замінити ці робочі місця (рис. 1.2) [17].

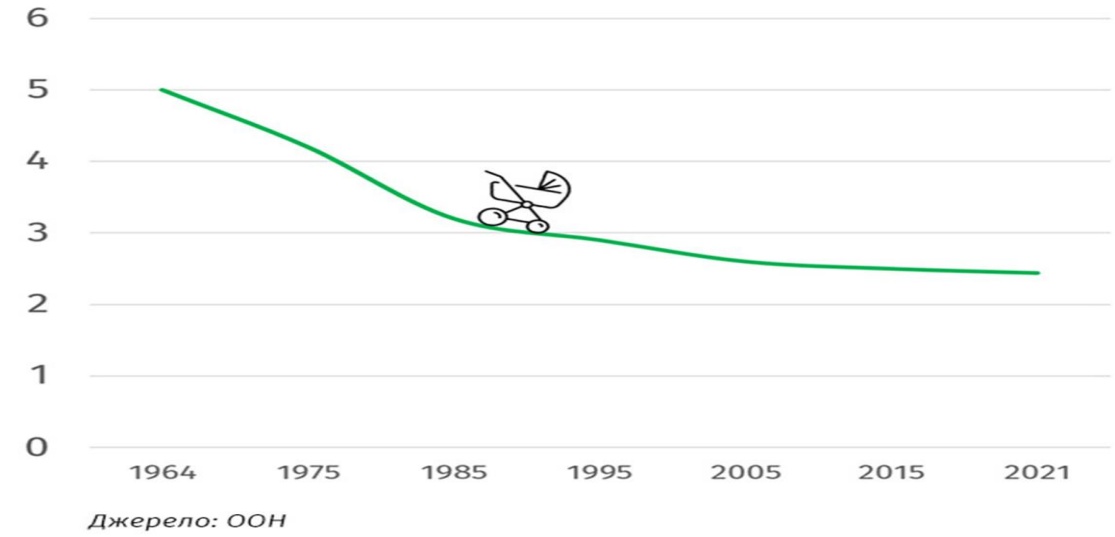


Рисунок 1.2 – Середньосвітова кількість дітей на одну жінку [18, 19]

Європейський досвід спрямований також на вирішення проблемних питань забезпечення гендерної рівності. Крім того, ООН відзначає, що показники материнської смертності (рис. 1.3) та ранніх шлюбів залишаються досить високими в усьому світі (1.4) [20].



Рисунок 1.3 – Коефіцієнт материнської смертності в Україні в 1991- 2021 рр.

Серед європейських країн Данія має найкращий статус гендерної рівності станом на 2021 рік – 0,013.

Зокрема, рівень материнської смертності становить 4 на 100 000 новонароджених, а рівень підліткової вагітності – 1,9 на 1000 жінок.

Норвегія посідає друге місце в Європі з показником 0,016. Рівень материнської смертності вдвічі нижчий, але рівень підліткової вагітності високий – 2,3%.

Швейцарія посідає третє місце з індексом гендерної нерівності 0,018. Рівень материнської смертності в країні становить 5 на 100 000 живонароджених, а кількість підліткових пологів – 2,2 на 1 000 жінок.

Стаття 3 Конституції України визначає, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Стаття 24 Конституції України проголошує рівність чоловіків і жінок у всіх сферах життя. Частина 3 статті 24 Конституції України безпосередньо спрямована на ліквідацію дискримінації щодо жінок в Україні та встановлює, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, здобутті освіти і професійно-технічній підготовці, у праці та винагороді за неї. Крім цього, про гендерну рівність йде мова також у статтях 21 та 51 Конституції України [1].



Рисунок 1.4 – Коефіцієнт підліткової народжуваності в Україні в 1991-2021 рр. [20]

Дотримання принципів недискримінації є необхідним для забезпечення гендерної рівності на робочому місці, зокрема з метою вирішення потенційних конфліктних ситуацій, спричинених дискримінацією.

Упровадження політики рівності та недискримінації на підприємствах, в установах та організаціях сприяє встановленню прозорих і зрозумілих принципів і методів управління трудовими ресурсами, рівних і незалежних від статі можливостей для професійного навчання, підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання. Важливо розуміти, що гендерна рівність необхідна не лише для суспільної гармонії та реалізації потенціалу всіх людей, а й для сталого економічного розвитку країн. «Слово і Діло» дослідило ситуацію з гендерною рівністю в Європі та зміни в гендерній рівності в Україні (табл. 1.1, доступні найсвіжіші дані за 2021 рік) [21].

Таблиця 1.1 – Рейтинг країн світу за індексом гендерної рівності за 2021 р. [21]

Місце в рейтингу (місце в поперед. році)	Країна	Бали
1 (1)	Ісландія	0,908
2 (2)	Фінляндія	0,860
3 (3)	Норвегія	0,845
4 (4)	Нова Зеландія	0,841
5 (5)	Швеція	0,822
6 (7)	Руанда	0,811
7 (12)	Нікарагуа	0,810
8 (6)	Намібія	0,807
9 (9)	Ірландія	0,804
10 (11)	Німеччина	0,801
15 (16)	Франція	0,791
17 (14)	Іспанія	0,788
22 (23)	Великобританія	0,780
25 (24)	Канада	0,772
27 (30)	США	0,769
63 (63)	Італія	0,720
68 (72)	Об'єднані Арабські Емірати	0,716
99 (102)	Корея	0,689
102 (107)	Китай	0,682
116 (120)	Японія	0,650
146 (156)	Афганістан	0,435
59 (65)	Україна	0,725

Дані табл. 1.1 показують, що Україна за рік покращила індекс гендерної рівності за 2021 р. на 6 позицій. За словами Генерального секретаря ООН Антоніу Гутерріша, для досягнення гендерної рівності знадобиться 300 років. Серед

негативних тенденцій, що сповільнюють прогрес, – обмеження прав жінок в Афганістані (146 місце у 2021 р. і 156 місце – у 2020 р.) та Ірані, насильство в зонах військових конфліктів (особливо в Україні) та обмеження репродуктивних прав.

У розвинених країнах світу тривалість життя становить близько 80 років та більше (Кіпр, Австралія, Швейцарія, Люксембург, Ісландія, тощо). При цьому тривалість активного суспільного життя також висока і становить понад 65 років (Греція, Італія, Ісландія, Норвегія, США та інші країни) (рис. 1.3) [22, 23].

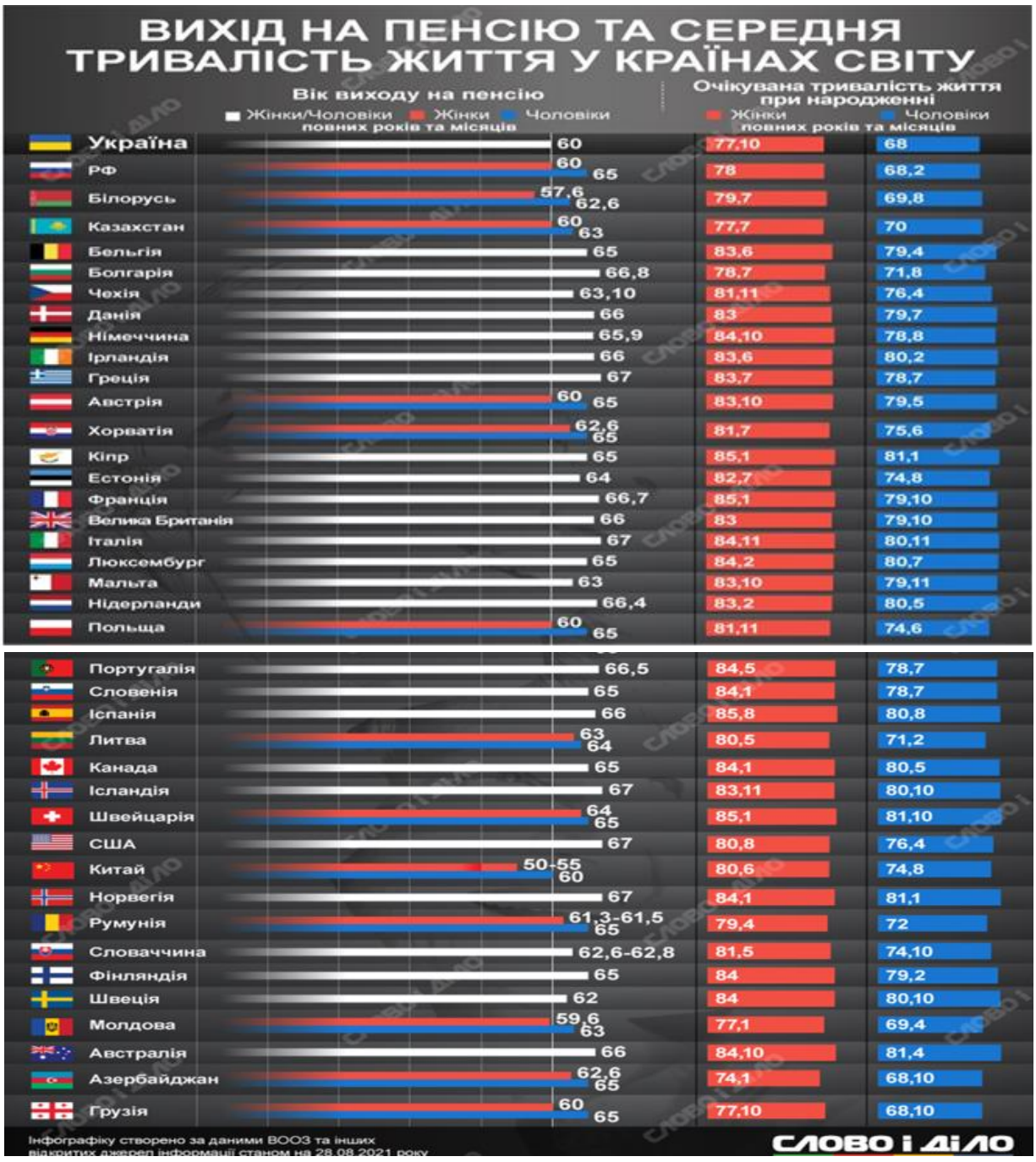


Рисунок 1.3 – Тривалість життя та пенсійний вік громадян країн світу [21, 22, 23]

Велике значення також має індекс економічної активності [24]. Індекс економічної активності вимірює рівень зайнятості чоловіків і жінок віком 15 років і старше. В Україні цей показник завжди залишався на приблизно однаково низькому рівні: у 1991-1999 рр. працювало понад 53% жінок працездатного віку (рис. 1.4).

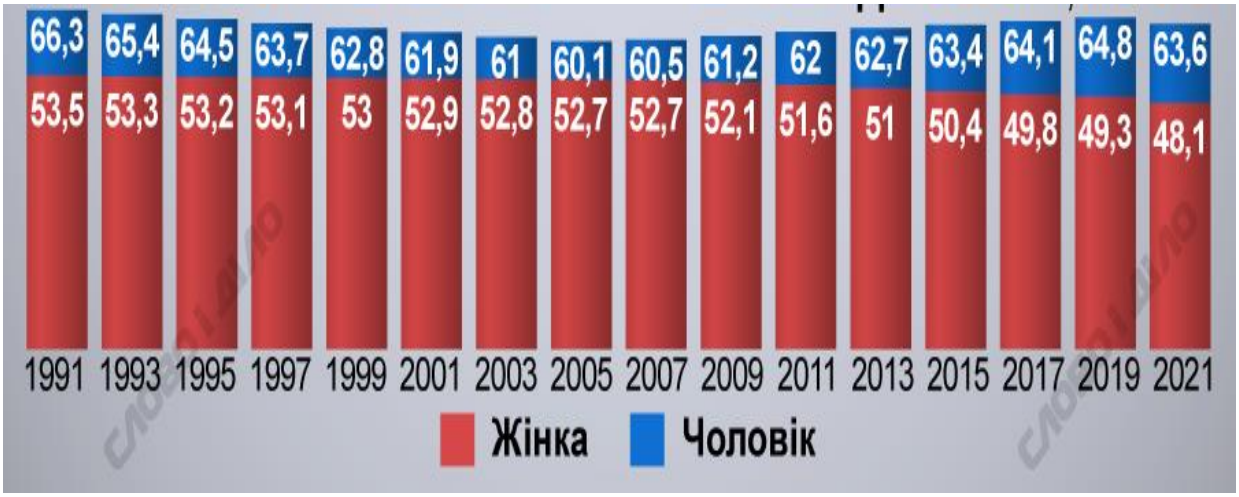


Рисунок 1.4 – Питома вага робочої сили за гендерними ознаками в Україні з 1991 по 2021 рр., % [20]

Дані, представлені на рисунку 1.4 показують, що у 2000-2009 рр. індекс економічної активності був нижчим за 53%, а з 2013 року – нижчим за 51%. Станом на 2021 рік в Україні працює 48,1% жінок працездатного віку, порівняно з 63,6% чоловіків.

У 1991 році цей показник становив 0,472, а у 2021 році – 0,200. Найнижчий показник гендерної рівності в Україні зафіксовано в 1993-1994 рр. (0,474), а найвищий – у 2020 році (0,198).

4. Амстердамський договір 1997 р.: боротьба з дискримінацією за ознаками статі, раси чи етнічного походження, релігії чи переконань, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації

Реформи Амстердамського договору включають [25]:

– запровадження процедури призупинення певних прав, що випливають із Договору про заснування, проти держав-членів (ст. 7 ДЄС); ЄС заснований на принципах свободи, демократії, поваги до прав людини та основних свобод і верховенства права (ст. 6 ДЄС);

– співпраця у конкретних сферах у рамках Схеми 3, зокрема, політика притулку, візові питання, міграція та контроль на зовнішніх кордонах;

– запровадження принципу прозорості. Так, з метою сприяння належному врядуванню та забезпечення участі громадянського суспільства інституції, органи, офіси та агенції ЄС повинні діяти з максимальною повагою до принципу відкритості (ст. 15) [26].

Створення посади Верховного представника з питань зовнішньої політики та політики безпеки. Цю посаду мав обіймати Генеральний секретар Ради міністрів.

Основою забезпечення гендерної рівності та сталого розвитку суспільства є [27]:

– Поєднання політики гендерної інтеграції в усіх сферах життя і на всіх напрямах суспільного розвитку та поліпшення становища жінок у сферах, де існує нерівність (зокрема, забезпечення рівних прав жінок і чоловіків, визнаних Конституцією України, розширення економічних можливостей жінок у сфері зайнятості, розвиток їхнього підприємницького потенціалу як суб'єктів підприємницької діяльності, подолання негативних гендерних стереотипів, урахування особливих потреб усіх категорій жінок і чоловіків незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, віку).

– Упровадження гендерного аналізу в процес формування державної політики пов'язане, зокрема, з необхідністю подолання підходу, який розглядає гендерну рівність як однакове ставлення до всіх громадян незалежно від їхніх соціальних та інших обставин [28].

Рівність означає забезпечення всім громадянам рівних можливостей доступу до державних гарантій незалежно від статі, віку, інвалідності, місця проживання, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, мови, належності до групи інвалідів та інших ознак [29].

Ефективність реалізації національної гендерної політики залежить від максимального врахування особливих і відмінних фізичних, соціальних та економічних характеристик і життєвого досвіду різних соціально-демографічних груп жінок і чоловіків.

В Україні державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:

– сприяння утвердженню гендерної рівності;

– запобігання дискримінації за ознакою статі;

– запобігання та протидію гендерно зумовленому насильству, включаючи всі форми насильства щодо жінок;

– забезпечення рівної участі чоловіків і жінок у прийнятті суспільно важливих рішень і рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання трудових і сімейних обов'язків;

– підтримка сім'ї, формування відповідального материнства та батьківства;

– виховання та просування культури гендерної рівності серед населення України та поширення просвітницької діяльності у цій сфері;

– захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі [30, 31].

Гендерна рівність є всесвітньо визнаним принципом і реалізується в усіх сферах суспільного життя.

У сучасних умовах роль жінки як матері, дружини, сестри та берегині домашнього вогнища є надзвичайно важливою. Незважаючи на це, суспільство неоднозначно ставиться до жінок на робочому місці, тобто існує нерівність на ринку праці. Існує також нерівність у вікових обмеженнях, до яких жінки можуть виконувати офіційні обов'язки.

Однак існує стійкий рух за зміну цієї ганебної ситуації шляхом введення правової категорії «гендерна рівність». Саме реалізація принципу гендерної рівності гарантує розвиток у всіх сферах суспільного життя. Тому всі країни світу докладають значних зусиль для того, щоб гендерна рівність стала домінуючою моделлю в суспільному та національному розвитку.

Стереотипи призводять до гендерної сегрегації, тобто нерівномірного розподілу чоловіків і жінок за професійним рівнем та сферою діяльності. Гендерна сегрегація на робочому місці може бути вертикальною або горизонтальною. Вертикальна трудова сегрегація – це нерівномірний розподіл чоловіків і жінок на різних рівнях у межах однієї професії («скляна стеля»). Наприклад, за даними Управління національної статистики, лише 40% жінок обіймають вищі керівні посади, переважають жінки на посадах професіоналів і фахівців [32, 33].

5. Лісабонський договір 2009 р. Розвиток та ключові аспекти антидискримінаційних директив ЄС

Типовим сучасним трактуванням принципу рівності є поєднання формальної рівності та змістовної (реальної, фактичної) рівності, згідно з яким членам суспільства мають бути надані реальні можливості конкурувати з іншими членами суспільства, які мають достатній потенціал для досягнення успіху, щоб забезпечити «справедливу рівність можливостей» («розподільчу рівність з можливістю позитивної дії»). Принцип недискримінації є особливо важливим для реалізації

принципу рівності. Це означає заборону невиправдано різного ставлення (розрізнення, винятки, обмеження, преференції) до осіб, які перебувають в однакових обставинах із певних причин, або однакового підходу до осіб, які перебувають в різних обставинах із певних причин [34, 35, 36].

Аналіз європейського досвіду показує, що у Норвегії понад 99% чоловіків і жінок мають щонайменше середню освіту. 60,3% жінок працездатного віку та 72% чоловіків працюють. Частка жінок у норвезькому парламенті становить 45%.

61,7% жінок і 72,7% чоловіків працюють у Швейцарії. Щонайменше 96,9% жінок і 97,5% чоловіків мають середню освіту. Жінки становлять 39,8% швейцарських парламентарів.

Майже однакова кількість чоловіків і жінок у Данії мають принаймні середню освіту (трохи більше 95%). 57,7% жінок і 66,7% чоловіків працюють. Жінки займають 39,7% місць у парламенті.

Аналіз гендерної ситуації в Україні враховує частку місць у парламенті, яку займають жінки та чоловіки. Цей показник залишається на досить низькому рівні з часів незалежності України. Наприклад, у 1991-1998 рр. частка жінок-депутатів у Верховній Раді становила лише 3,8%. Відтоді ситуація поступово поліпшується, але досягнення гендерної рівності в парламенті ще далеке від стабільності.

Рекордна кількість жінок-депутатів (20,8 %) була представлена у Верховній Раді в 2021 р. (рис. 1.5) [20].



Рисунок 1.5 – Питома вага жінок у Верховній раді України за 1991-2021 рр.

Розподіл жінок і чоловіків за професійними рівнями в Україні в 2022 р. представлено на рисунку 1.6.

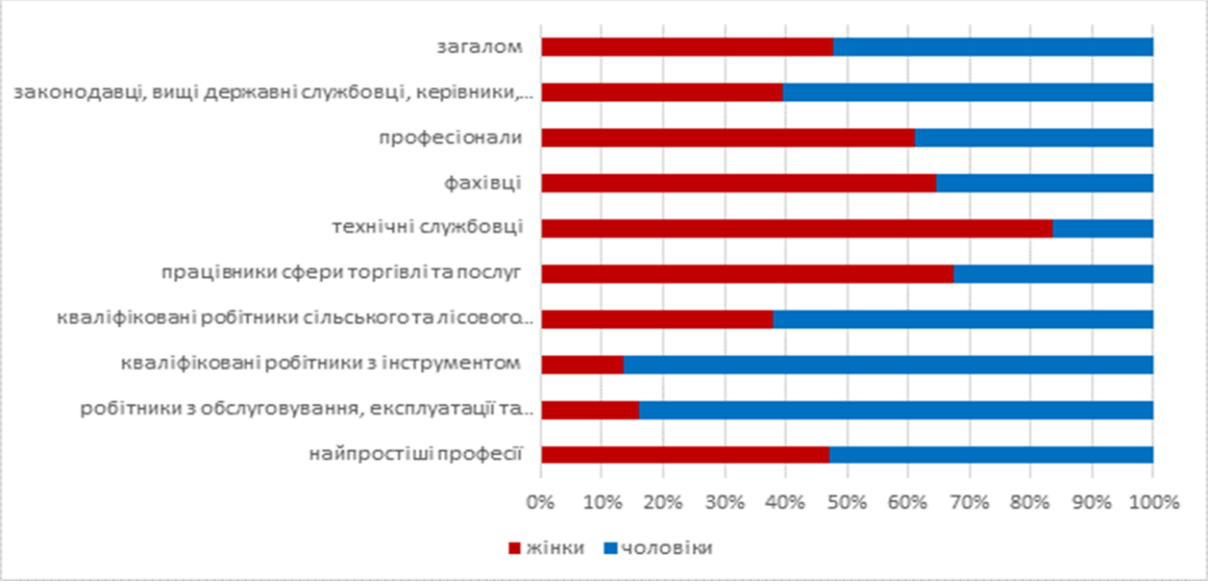


Рисунок 1.6 – Розподіл жінок і чоловіків за професійними рівнями [37]

Дослідження IFC свідчить, що жінки очолюють лише 23% підприємств, тоді як серед приватних підприємців жінок 53%.

В арабських суспільствах жінки частіше піддаються дискримінації на основі своїх культурних і релігійних переконань, що відображено в законодавстві. Наприклад, у Саудівській Аравії жінки вперше отримали право голосу в 2015 році, а в Ірані дівчата можуть виходити заміж із 13 років. Більш детально права жінок у країнах Близького Сходу та Північної Африки представлено на рисунку 1.7.



Рисунок 1.7 – Права жінок у країнах Близького Сходу та Північної Африки станом на 06.09.2021 р. [38]

Відповідно до наведених даних у Сирії жінки отримали право голосу в 1949 році, раніше, ніж в інших країнах Близького Сходу. Однак свободи жінок все ще досить обмежені. Вони не можуть самостійно обирати місце проживання, залишати дім без дозволу чоловіка, виїжджати за кордон або самостійно шукати роботу.

Алжир є більш лояльним до прав жінок, з положеннями в Конституції, що гарантують гендерну рівність, і положеннями про домашнє насильство в законодавстві. З іншого боку, жінки не можуть самостійно подати заяву на отримання паспорта, на відміну від Марокко, де жінки мають найбільше прав.

У Єгипті жінки не можуть самостійно подати заяву на отримання паспорта, але вони можуть працювати без дозволу чоловіка. Мінімальний вік, коли жінка може вийти заміж без згоди батьків, становить 16 років.

Іран має найбільш обмежені свободи для жінок серед країн Близького Сходу та Північної Африки. Законодавство країни не містить положень про гендерну рівність, і жінки не можуть обирати собі житло, виходити з дому без дозволу чоловіка, влаштовуватися на роботу, отримувати паспорт або виїжджати за кордон. Дівчата можуть виходити заміж із 13 років без дозволу батьків.

В Іраку, незважаючи на конституційне положення про гендерну рівність, жінки не можуть обирати місце проживання, виїжджати за кордон або виходити на вулицю без дозволу чоловіка. В Йорданії жінки також не можуть отримати паспорт без дозволу чоловіка.

В Омані жінки не можуть вийти з дому або отримати паспорт без дозволу, але можуть самостійно виїжджати за кордон і шукати роботу.

У середині серпня представники ісламістського руху «Талібан» провели свою першу прес-конференцію в окупованому Кабулі. Вони запевнили, що права жінок в країні будуть захищені та розширені в тій мірі, в якій вони не суперечать ісламу. Однак нещодавно таліби розігнали демонстрацію на захист прав жінок. Мітинг був придушений із застосуванням вогнепальної зброї та сльозогінного газу.

Протягом останніх 20 років відбулися суттєві зміни в правах і свободах жінок у країнах Близького Сходу та Північної Африки (див. рис. 1.7).

6. Посилення ролі рівності та інших прав людини в ЄС після підписання Лісабонського договору

Демократія, заснована на верховенстві права, в кінцевому рахунку, є засобом досягнення трьох стовпів місії ООН, викладених у Статуті ООН:

- міжнародний мир і безпека;
- економічний і соціальний прогрес;

– розвиток та повага до прав людини.

Індекс гендерної нерівності станом на 8 березня 2023 р. представлено для ознайомлення на рисунку 1.8.

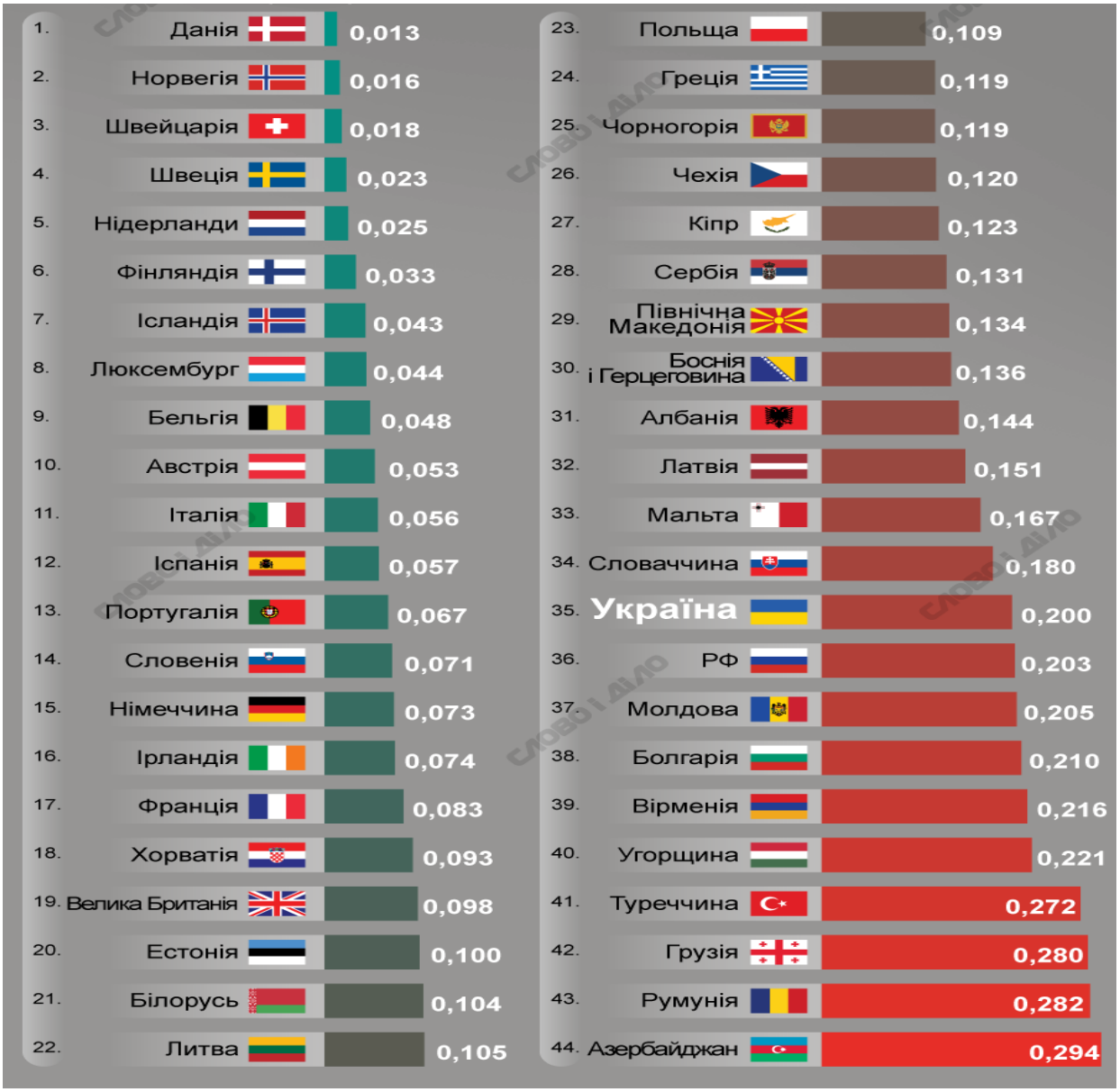


Рисунок 1.8 – Індекс гендерної нерівності в Європі станом на 08.03.2023 р. [20]

Цей показник відображає нерівність можливостей для досягнень між чоловіками і жінками у трьох вимірах: репродуктивне здоров'я, розширення прав і можливостей та економічна активність на ринку праці. Найнижчі значення індексу свідчать про найкращу ситуацію в країні з гендерною рівністю. Найкращі показники за індексом гендерної рівності мають Данія – 0,013, Норвегія – 0,016, Швейцарія – 0,018.

На Всесвітньому саміті 2005 року уряди країн світу підтвердили, що «демократія є універсальною цінністю, заснованою на вільному волевиявленні народу при прийнятті рішень та його активній участі у вирішенні питань, що впливають на всі аспекти життя», і підкреслили, що «демократія, розвиток і повага до всіх прав людини та основних свобод є взаємозалежними і взаємопідсилювальними» [39].

Україна за індексом гендерної нерівності перебуває на 35-у місці з показником 0,2. Розпорядженням № 752-р від 12 серпня 2022 року Кабінет Міністрів України схвалив Національну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. Ухвалення стратегії зумовлено необхідністю забезпечення реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах.

Принцип демократії пронизує всю нормативну діяльність ООН. У Керівній записці Генерального секретаря ООН з питань демократії 2009 року викладено принципову позицію Організації Об'єднаних Націй щодо демократії, засновану на універсальних принципах, нормах і стандартах, підкреслено особливу важливість узгоджених міжнародних норм з урахуванням отриманих уроків, визначено сфери, в яких ООН має порівняльну перевагу і є принциповою у підтримці демократії. У ній також висловлюється твердий намір Організації Об'єднаних Націй продовжувати свою роботу вдумливо і послідовно [40].

25 листопада відзначається Міжнародний день боротьби за ліквідацію насильства щодо жінок.

Особливо гострою є ця проблема в Німеччині. Там щодня реєструється щонайменше одна спроба вбивства жінки її партнером [40]. У середньому, кожні три дні одна така спроба вбивства закінчується летально. Статистика за 2019 рік свідчить про зростання кількості випадків домашнього насильства. У 2018 році Німеччина посіла перше місце серед країн ЄС за кількістю вбитих жінок, але, згідно з дослідженням 2014 року, лише про кожен третій випадок домашнього насильства було повідомлено в поліцію. Щороку близько 30 000 жінок просять притулку в Німеччині, але кількість прийнятих наразі вдвічі менша.

В Україні з січня по червень 2020 року до поліції було подано понад 101 000 заяв про домашнє насильство [41]. Кількість заяв і повідомлень, отриманих поліцією у січні-червні цього року, зросла на 40% порівняно з минулим роком.

Генеральний секретар ООН Антоніу Гутерріш заявив, що насильство щодо жінок зросло в період карантину. Він закликав уряди передбачити заходи протидії

домашньому насильству у своїх стратегіях подолання COVID-19 [42]. «Насильство не обмежується полем бою. Багато жінок і дівчат піддаються найбільшому ризику там, де вони повинні відчувати себе в максимальній безпеці – вдома. Саме тому я закликаю до миру вдома і в усьому світі», – наголосив Гутерріш.

Україна підписала Конвенцію Ради Європи про боротьбу з насильством щодо жінок у 2011 році, але досі не ратифікувала її.

До переліку агенцій, установ та організацій, що мають мандат на забезпечення рівності прав та можливостей чоловіків і жінок, входять: Верховна Рада України, Комітет з прав людини Верховної Ради України, Рада Міністрів України; центральні органи виконавчої влади, спеціально уповноважені забезпечувати рівні права та можливості жінок і чоловіків; органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, утворені ними уповноважені особи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (координатори); громадські організації [43].

Постановою Кабінету Міністрів України № 273 від 11 квітня 2018 року було затверджено Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року.

У документі було передбачено вдосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності та враховано міжнародні інструменти ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, ОБСЄ, рекомендації міжнародних моніторингових інституцій у сфері прав людини, а також положення Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами [44].

Програмою передбачено:

– відповідно до принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, шляхом врахування в нормативно-правових актах гендерних чинників та особливих потреб різних категорій жінок і чоловіків (за такими основними ознаками, як вік, місце проживання, інвалідність та соціально-економічний статус) розширити їхній доступ до товарів і послуг;

– збільшити частку жінок серед народних депутатів України, депутатів обласних і місцевих рад (у містах обласного значення);

– зменшити розрив у заробітній платі між чоловіками і жінками;

– внести зміни до законодавства щодо вдосконалення гендерних правових професійних механізмів;

– створити комплексну систему реагування на випадки дискримінації за ознакою статі та за множинними ознаками та запобігання такій дискримінації;

– регулярно включати питання, пов'язані із забезпеченням рівних прав та можливостей чоловіків і жінок, до програм підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та працівників державних установ;

– розширити статистичні показники за статтю, включивши до них розподіл за іншими базовими характеристиками (наприклад, вік, місце проживання, інвалідність, соціально-економічний статус).

Було передбачено і налагодження ефективної співпраці між органами державної влади, міжнародними організаціями та громадськими об'єднаннями, діяльність яких спрямована на забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок у суспільстві [45].

Відповідно до паспорта програми Міністерство соціальної політики України є центральним органом виконавчої влади зі спеціальними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та у сфері надання гуманітарної допомоги.

Водночас у межах повноважень Національної податкової служби України громадяни можуть звертатися письмово та електронною поштою з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно за адресою: Львівська площа, 8, м. Київ, 04053 або на електронну адресу gender_equality@tax. Право на звернення передбачено також на сайті gov.ua [46].

7. Взаємозв'язок між системою боротьби з дискримінацією в ЄС та системою захисту прав людини в рамках Ради Європи та ООН

Рада Безпеки ООН часто має справу із серйозними порушеннями прав людини в зонах конфліктів. Статутом ООН Раді Безпеки надано повноваження проводити розслідування і виступати посередником, надсилати місії, призначати спеціальних посланців і просити Генерального секретаря вжити належних заходів. Рада Безпеки може віддати наказ про припинення вогню або представлення військових спостерігачів або миротворців. Якщо це не вдається, Рада Безпеки може вживати примусові заходи, а саме: економічні санкції, ембарго на постачання зброї, фінансові санкції та обмеження, заборони на поїздки, розрив дипломатичних відносин, блокади або спільні військові дії [47].

Третій комітет Генеральної Асамблеї (з соціальних, гуманітарних і культурних питань) займається широким колом питань, включаючи права людини.

Комітет також обговорює питання, пов'язані з поліпшенням становища жінок, захистом дітей, становищем корінних народів, поводженням із біженцями, просуванням основних свобод шляхом ліквідації расизму і расової дискримінації, а також правом на самовизначення. Комісія також розглядає важливі питання соціального розвитку [48].

Основні документи Ради Європи з прав людини та механізми їх впровадження представлено на рисунку 1.9.

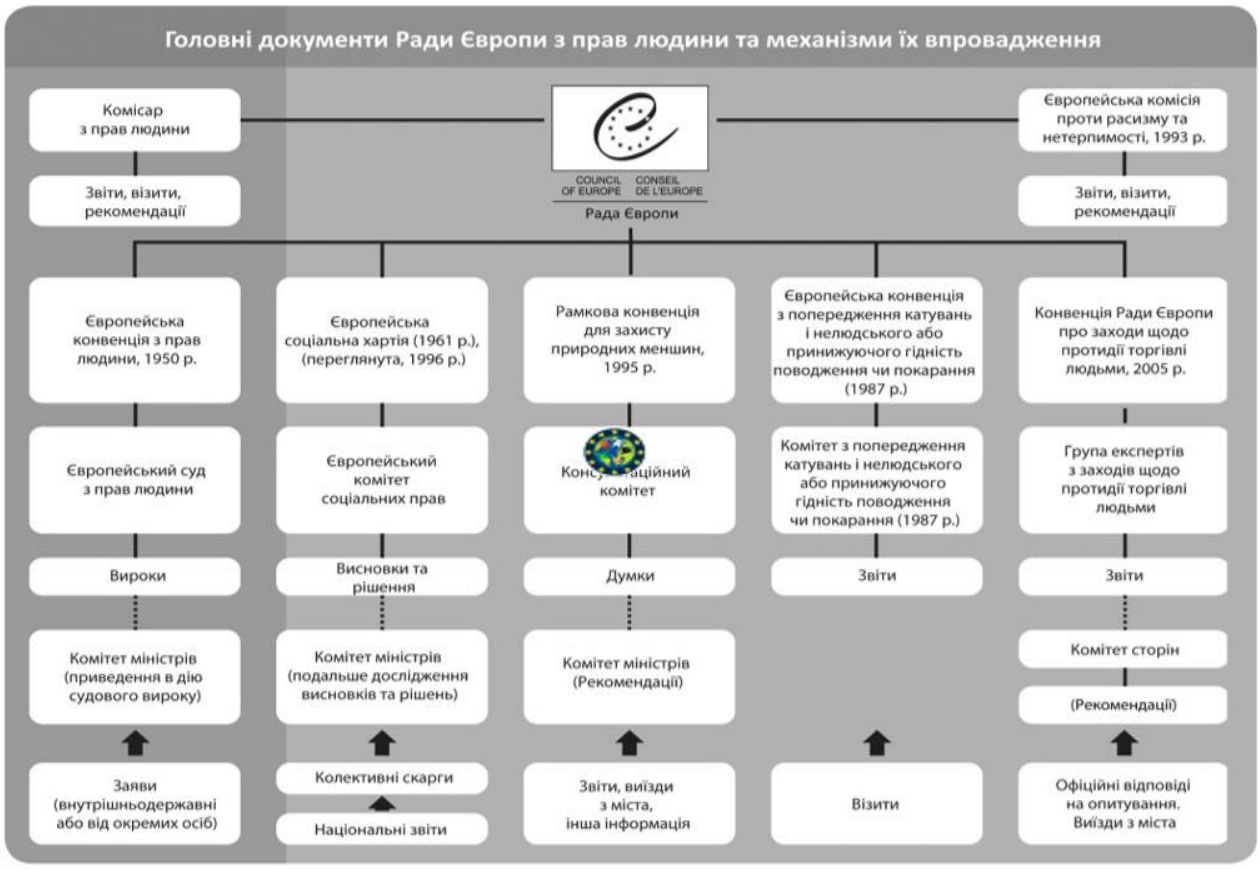


Рисунок 1.9 – Основні документи Ради Європи з прав людини та механізми їх впровадження [49, 50]

Права і свободи в ЄС гарантуються інституційними, процесуальними та матеріальними заходами. Інституційні гарантії включають судовий захист і позасудові механізми захисту.

Існують такі механізми судового й позасудового захисту, як наглядові органи з питань захисту даних, загальні наглядові органи в рамках Європейської організації кримінальної поліції (Європол), дипломатичні та консульські органи.

Процесуальні гарантії включають право на справедливий і публічний розгляд справи незалежним і неупередженим судом протягом розумного строку; право на

правову допомогу; презумпція невинуватості; принцип непритягнення до відповідальності за злочини, за які особу вже було покарано або засуджено.

Принцип непритягнення до кримінальної відповідальності (стаття 50), заборона позбавлення волі за борги тощо.

Матеріальне забезпечення включає відшкодування шкоди, завданої фізичній особі іншою особою. Майнову відповідальність несуть фізичні та юридичні особи, об'єднання, інституції ЄС та держави-члени.

Майнова відповідальність фізичних та юридичних осіб регулюється насамперед національним законодавством держав-членів.

Звісно, з моменту свого створення ЄС робив чимало кроків у напрямку створення власної системи захисту прав людини. Від повної відмови від ідеї, що захист прав людини має пріоритет над положеннями права ЄС, до формулювання власного переліку прав людини, що міститься в Хартії основних прав.

Окрім того, з моменту підписання Лісабонського договору [26, 27] правова база захисту прав людини в ЄС була посилена.

Досвід ЄС порушує важливі та актуальні питання і для України. Це пов'язано з тим, що в результаті вступу до ЄС система захисту прав людини в Україні поступово вдосконалюється.

Згідно з правилами членства в ЄС, лише держави з належним рівнем дотримання прав людини та основоположних свобод мають можливість стати повноправними членами Європейського Союзу.

Уряд сучасної держави ніколи не повинен порушувати права людини. А навпаки – спрямувати свої зусилля на те, щоб права людей поважалися і реалізовувалися належним чином. На міжнародному рівні уряди збираються в ООН для того, щоб зустрітися і встановити низку стандартів прав людини. Наприклад, Загальна декларація прав людини є основою для всіх наших прав. Вона також є основою для всіх міжнародних законів і договорів з прав людини, укладених з моменту її прийняття [51, 52].

Відповідальність за захист прав людини поширюється на держави й уряди, представлені міністрами, дипломатами та іншими особами. Вони несуть першочергову відповідальність за просування, захист, дотримання та реалізацію прав людини. Цю відповідальність вони несуть перед усіма особами, які перебувають на їхній території або можуть підпадати під їхню юрисдикцію, контроль або вплив.

Уряди через законодавство та судову систему мають значний вплив на реалізацію та заперечення прав людини. Система правосуддя повинна надавати громадянам засоби правосуддя та відшкодування за порушення цих прав.

ООН підтримує узгоджені глобальні стандарти з прав людини і виконує низку функцій: виявлення порушень, відшкодування збитків і заохочення до поліпшення ситуації.

Бізнес та інші «недержавні» суб'єкти також суттєво впливають на права людини. Сильні закони та нормативні акти, що підлягають виконанню, мають важливе значення, але компанії зобов'язані поважати права людини. Вони також можуть активно слідувати інструкціям із прав людини та впроваджувати надійні системи. До інших недержавних суб'єктів, які можуть впливати на захист прав людини, належать спілки та асоціації, правозахисники та правозахисні рухи. Ми всі маємо право захищати та просувати права людини.

Питання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте законодавство ЄС та України щодо забезпечення гендерної рівності.
2. Окресліть основні принципи політики ЄС із гендерної рівності, викладені в директивах Ради.
3. Охарактеризуйте принципи Римського договору.
4. Перерахуйте напрямки державної політики щодо забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків.
5. На що спрямована політика рівності та недискримінації на підприємствах, в установах та організаціях?
6. Яким чином Директива про рівне ставлення на робочому місці 1976 р. впливає на структуру робочої сили?
7. На які вектори забезпечення рівності спрямовані реформи Амстердамського договору?
8. У чому полягає сучасне трактування принципу рівності?
9. Наведіть приклади прав та свобод жінок у країнах Близького Сходу та Північної Африки в умовах сьогодення.
10. Чи змінилося значення рівності та інших прав людини в ЄС після підписання Лісабонського договору?
11. Яким чином корелюється індекс гендерної нерівності з індексом гендерної рівності?

12. Наведіть складові індексу гендерної нерівності та приклади сучасного стану цього показника для європейських країн.

13. Назвіть основні документи Ради Європи з прав людини. Поясніть механізм їх впровадження.

Тести для самоконтролю

1. Принципи ЄС з питань гендерної рівності викладені в:

A) Лісабонському договорі;

B) Директивах Ради;

C) Статуті ООН.

2. Гендерний аналіз в процесі вироблення державної політики пов'язаний:

A) із необхідністю подолання підходу, який розглядає гендерну рівність як однакове ставлення до всіх громадян, незалежно від їхніх соціальних чи інших обставин;

B) із усуненням існуючих перешкод щодо забезпечення безперервного розвитку, добросовісної конкуренції, керуючись наміром спільно визначити основні цілі своїх зусиль і сприяти економічному й соціальному розвитку своїх країн;

C) із непохитним бажанням закласти основу для ще більш тісного об'єднання європейських народів, щоб усунути бар'єри, які розділяють Європу.

3. Принципи Римського права включають:

A) принцип сприяння розвитку найвищого рівня знань свого народу за допомогою широкого доступу до освіти та постійного оновлення знань;

B) принцип створення спільного ринку, економічного й валютного союзу для реалізації спільної політики і заходів зі сприяння економічній і соціальній згуртованості та солідарності всієї спільноти, держав-членів;

C) принцип рівної оплати праці чоловіків і жінок за одну і ту ж роботу.

4. Дотримання принципів рівних можливостей і рівного поводження з чоловіками і жінками в питаннях праці та зайнятості означає:

A) що заробітна плата за одну і ту ж роботу розраховується на основі однієї одиниці виміру;

B) що заробітна плата, яку працівники отримують за роботу прямо чи опосередковано залежить від роботодавця;

C) що заробітна плата за одну і ту ж роботу, що виплачується погодинно, однакова.

5. В Україні державна політика щодо забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків спрямована на:

А) врахування особливих і чітких фізичних, соціальних і економічних характеристик і життєвого досвіду різних соціально-демографічних груп жінок і чоловіків;

В) утвердження гендерної рівності;

С) розвиток країн світу в усіх сферах суспільного життя.

6. Основою забезпечення гендерної рівності та сталого розвитку суспільства є:

А) поєднання політики гендерного інтегрування в усіх сферах життя і за всіма напрямами суспільного розвитку та поліпшення становища жінок у тих сферах, де існує нерівність;

В) урахування гендерного компонента в програмах економічного та соціального розвитку відповідно до актуальних потреб галузей і регіонів;

С) підвищення професійного рівня державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

7. Органами, установами та організаціями в Україні, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є:

А) органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування;

В) асоціації жінок;

С) Верховна Рада України; Уповноважений Верховної Ради України з прав людини; Кабінет Міністрів України.

8. Яка з країн світу є найстарішою за середнім віком, закритою міграційною політикою та падінням народжуваності:

А) Німеччина;

В) Японія;

С) Франція.

9. Питома вага жінок у структурі робочої сили в Україні з 1991 по 2021 рр. у %:

А) зросла на 5,4 %;

В) знизилася на 5,4 %;

С) є збалансованою між чоловіками і жінками.

10. Коефіцієнт материнської смертності в Україні в 1991-2021 рр.:

А) знизився на 25 смертей на 100 000 населення;

В) зріс на 19 смертей на 100 000 населення;

С) є збалансованим між 1991 р. та 2021 р.

11. Україна за індексом гендерної нерівності займає:

A) 72 місце;

B) 35 місце;

C) 91 місце.

12. До механізмів судового та позасудового захисту належать:

A) наглядові органи з питань захисту даних, загальні наглядові органи в рамках Європейської організації кримінальної поліції (Європол), дипломатичні та консульські органи;

B) третій комітет Генеральної Асамблеї;

C) Рада Безпеки ООН.

13. Питома вага жінок у Верховній Раді України за 1991-2021 рр.

A) зросла на 17,0 %;

B) знизилася на 12,5 %;

C) є збалансованою між 1991 р. та 2021 р.

14. Міжнародний день боротьби за ліквідацію насильства щодо жінок відзначається:

A) 1 січня;

B) 8 березня;

C) 25 листопада.

15. Яка країна світу має найнижчі значення індексу гендерної нерівності?

A) Швейцарія;

B) Норвегія;

C) Данія.

16. Права і свободи в ЄС гарантуються:

A) інституційними, процесуальними та матеріальними заходами;

B) Статутом ООН;

C) Статутом Ради Безпеки ЄС.

Практичне завдання

Вам необхідно розглянути конкретні кейси, пов’язані з можливими випадками дискримінації в Європейському Союзі, і на їх основі визначити, як саме застосовується антидискримінаційне законодавство ЄС. Структурно завдання складається з трьох частин.

Прочитайте три надані кейси, які відображають реальні або гіпотетичні ситуації, де може виникнути питання дискримінації на основі статі, раси, етнічного походження, релігії, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації.

Кейс 1: Рівна оплата праці.

Співробітниця однієї з компаній в ЄС виявила, що отримує значно меншу зарплату, ніж її колега-чоловік на аналогічній посаді з однаковими обов'язками та досвідом. Вона звернулася до суду з вимогою забезпечення рівної оплати праці.

Кейс 2: Відмова у роботі через вік.

Кандидат на посаду в компанії відмовився отримати роботу через свій вік, хоча він відповідає всім іншим вимогам вакансії. Йому пояснили, що компанія шукає молодшого фахівця для цієї ролі.

Кейс 3: Дискримінація через релігійні переконання.

Співробітницю-мусульманку звільнили з роботи через відмову зняти хіджаб, що компанія вважає необхідним для виконання її робочих обов'язків.

Завдання:

1. Визначте, які антидискримінаційні директиви ЄС можуть бути застосовані в кожному випадку.
2. Проаналізуйте, чи є в діях роботодавців порушення принципів рівності, встановлених законодавством ЄС.
3. З'ясуйте, які санкції або інші наслідки можуть чекати компанії в разі визнання їх дій дискримінаційними.

ТЕМА 2. КЛЮЧОВІ ПОНЯТТЯ І ВЕКТОРИ БОРОТЬБИ З ДИСКРИМІНАЦІЄЮ

Мета вивчення теми: розглянути теоретичні засади сутності поняття «дискримінація»; засвоїти види дискримінації; ознайомитися з практичними проявами та європейськими підходами до протидії дискримінації за різними ознаками.

План

1. Дискримінація. Пряма і непряма дискримінація.
2. Утиск. Підбурювання до дискримінації. Пособництво в дискримінації.
3. Відмова в розумному пристосуванні. Інші прояви дискримінації: віктимізація, сегрегація, дискримінаційні публікації, злочини на ґрунті нетерпимості.
4. Свобода слова та її межі. Європейський підхід до обмеження свободи слова.

5. Поняття «мова ненависті». Основні напрямки й цілі мови ненависті. Рекомендація Ради Європи щодо мови ненависті 1997 р. Європейська практика у сфері свободи слова і мови ненависті. Особливості державного втручання.

6. Протидія мові ненависті: баланс між толерантністю та свободою слова.

Перелік ключових термінів і понять: дискримінація, утиск, підбурювання до дискримінації, розумне пристосування, віктимізація, сегрегація, дискримінаційні публікації, злочини на ґрунті нетерпимості, свобода слова, мова ненависті, державне втручання, толерантність.

1. Дискримінація. Пряма і непряма дискримінація

Інтереси і потреби різних соціальних груп (незалежно від їх розміру) поважаються в різних сферах суспільного життя, оскільки це основа демократичного суспільства.

Однак у суспільстві існує дискримінація з різних причин.

Дискримінацією вважається дія, що обмежує права і свободи окремих осіб.

Дискримінація може проявлятися в різних сферах життя суспільства. Найбільш вона поширена в сімейному житті, політиці та на робочому місці. Для кожного виду дискримінації можуть бути індивідуальні причини.

Є деякі ознаки дискримінації, а саме:

– упередженість;

– наявність образи, негідної поведінки, приниження та насильства;

– необґрунтована відмова в прийомі на роботу, навчанні та розвитку професійних навичок;

– неповага до думки, релігійних, політичних або моральних поглядів інших людей;

– перебільшення своїх досягнень перед іншими і приниження гідності інших людей.

Пряма дискримінація – це дискримінація, яка не має об'єктивної та розумної легітимності з таких причин, як раса, колір шкіри, мова, релігія, національність чи етнічне походження.

Непряма дискримінація виникає, коли людина, об'єднана за ознакою раси, мови, релігії, національності, етнічного походження тощо з іншими людьми, не може відповідати явно нейтральним чинникам, таким як вимоги, стандарти,

практика, або створює незручну для цих людей ситуацію. За винятком ситуацій, коли цей чинник має об'єктивну та розумну легітимність [2, 3].

Види дискримінації:

– неофіційна або юридично обґрунтована;
– пряма або непряма;

За видом діяльності або уподобаннями: на роботі, в сім'ї, в політичному житті.

Відповідно до характеристик соціальної групи, до якої вона може бути застосована [4, 5].

Дискримінація – це обмеження доступу до суспільних благ і влади домінуючою групою «інших» осіб. Наприклад, до кінця XIX ст., початку або середини XX ст. жінки в більшості країн не мали права голосу. Це яскравий приклад сексизму.

Дискримінація може бути не тільки за одним критерієм, але і за кількома критеріями одночасно, тобто мова йде про подвійну або потрійну дискримінацію (часто таку дискримінацію називають множинною).

Наприклад, жінки ромської національності, які живуть компактно, можуть зазнавати дискримінації з боку чоловіків (гендерна дискримінація), представників меншин ромів і навіть за місцем їх проживання (оскільки це компактне проживання часто розташоване в сільській місцевості). Інший приклад: в оголошеннях про прийняття на роботу вказується стать кандидатів (це ознака сексизму – не брати на роботу жінок).

2. Утиск. Підбурювання до дискримінації. Пособництво в дискримінації

Насильницьке і несправедливе порушення чиїхось прав і дій [6].

Цькування – це будь-яка форма переслідування, яка з певних причин принижує людську гідність або створює напружену, ворожу, образливу або дискредитаційну атмосферу відносно до особи або групи осіб.

Підбурювання до дискримінації – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації окремих осіб чи груп осіб за їх певними ознаками [7].

Усні інструкції типу: «перевірте документи у людини неслов'янської зовнішності, циган / інакомислячих», «не обслуговуйте інвалідів», «не приймайте на роботу молодих жінок / вагітних / геїв / чорношкірих» тощо.

Наприклад, звернутися до суду з вимогою заборонити мирні зібрання, організовані ЛГБТ-спільнотою або релігійними меншинами.

Власники кафе усно інструктують офіціантів не обслуговувати клієнтів із дітьми, вони створюють галас і змушують нервувати інших відвідувачів. Оскільки їх замовлення буде проігноровано, то вони швидше за все підуть (дискримінація за ознакою «сімейного стану»).

Підтримка дискримінації і зловживання нею – це свідома підтримка в обмеженні прав і свобод людини за певними ознаками. Саме такі характеристики визначають пособництво в дискримінації. Це може бути:

– відмова забезпечувати захист мирних зібрань конкретної спільноти, що мають спільні характеристики протестуючих (наприклад, співробітники поліції можуть відмовлятися захищати мирні мітинги, організовані ЛГБТ-спільнотою);

– м'яке покарання для тих, хто вчиняє насильницькі злочини, особливо для насильників, які скоюють домашнє насильство, або для тих, хто вчиняє злочини на ґрунті ненависті чи расизму, пасивність державних установ і толерантність до таких випадків [8].

Фахівець із персоналу виконує вказівки керівника відділу та відбирає для співбесіди лише кандидатів чоловічої статі, зареєстрованих у місті проведення такого відбору.

Начальник відділу, який отримав скаргу від підлеглого на домагання з боку колеги, не вжив належних заходів, запевнив заявника, що все це йому «здалося» і не відреагував на це.

Підтримка дискримінації та підбурювання до неї – це будь-яка свідома допомога в обмеженні прав і свобод при прийнятті на роботу, просуванні по службі або обмеженні доступу особи за певними ознаками до отримання посади, справедливої винагорода за працю [10].

Підтримка дискримінації та зловживання нею – це свідома підтримка в обмеженні можливостей пацієнтів за певними характеристиками в здійсненні їх права на медичне обслуговування.

Навмисна відмова в прийомі пацієнтів-ромів, що пов'язана з виконанням медичними працівниками злочинного та/або дискримінаційного наказу.

Медсестра, дотримуючись вказівок завідувача стоматологічним відділенням, відмовляється від прийому ВІЛ-інфікованих пацієнтів.

Головний лікар отримав скаргу на дискримінаційне поводження підлеглого лікаря з інвалідом, але не вжив ніяких заходів у відповідь, замість цього запевнивши пацієнта, що йому лише здалося упереджене ставлення, і перенаправивши його до іншого лікаря або в іншу лікарню [11].

3. Відмова в розумному пристосуванні. Інші прояви дискримінації: віктимізація, сегрегація, дискримінаційні публікації, злочини на ґрунті нетерпимості

Іншими ознаками дискримінації є відмова в раціональній адаптації, віктимізація, сегрегація, злочини на ґрунті нетерпимості тощо [12, 13]. Після ратифікації Україною Конвенції ООН про права інвалідів у 2009-2012 рр. в українському законодавстві з'явилося визначення розумного пристосування. Поки що практика його застосування не стала популярною, але це явно пов'язано з незрозумілістю цього нового терміна.

Насправді в розвинених країнах світу принцип розумного пристосування використовується вже понад 10 років. Навіть є відповідна практика, включаючи досвід судових розглядів у випадках відмови в розумному пристосуванні. На жаль, в українській традиції ми говоримо тільки про розумні пристрої для людей з обмеженими можливостями, в той час як іншим такі пристрої можуть знадобитися в різні періоди життя.

В Україні офіційно заборонили термін «інвалід». Натомість використовуються вислови «особа з інвалідністю», «особа з обмеженими можливостями». Термін «особа з інвалідністю» трактується як «особа, яка при взаємодії із зовнішнім середовищем має стійкий розлад здоров'я, що проявляється у вигляді обмеження життєдіяльності при взаємодії із зовнішнім середовищем».

У зв'язку з цим держава, відповідно до Директив Ради 2000/ 78/ЄС та законодавства України, зобов'язана створювати умови для реалізації прав таких осіб нарівні з іншими громадянами та забезпечувати їх соціальний захист (рис. 2.1). Інвалідність же визначається законодавцями як «ступінь втрати здоров'я» [14, 15].

Закон розглядає повнолітню особу з інвалідністю як таку, що втратила здоров'я внаслідок захворювання, травми (її наслідків) або вродженого дефекту, що призводить до обмеження життєдіяльності людини.

Як наслідок, держава зобов'язана створити умови для реалізації прав осіб з інвалідністю нарівні з іншими членами суспільства.

Окрім того, законодавець встановлює категорії: «особи з інвалідністю з дитинства» та «діти з інвалідністю» (Закон України «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю») [16].

Специфіка інвалідності особи з інвалідністю, спричиненої взаємодією з навколишнім середовищем, значною мірою залежить від стану та характеру інвалідності [17].

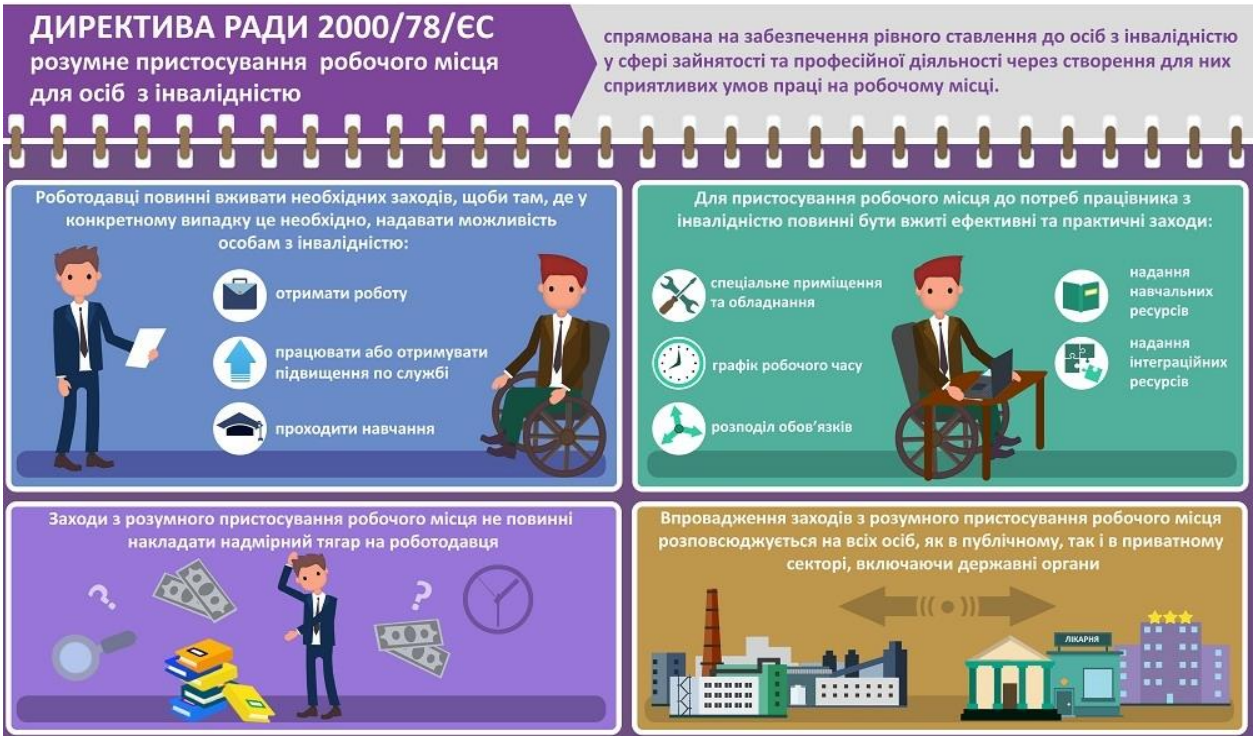


Рисунок 2.1 – Розумне пристосування робочого місця для осіб з інвалідністю відповідно до Директив Ради 2000/ 78/ЄС [18]

Загалом дослідники виокремлюють кілька видів труднощі для осіб з інвалідністю, зокрема:

1) соціально-економічні бар'єри – недостатня соціальна підтримка з боку держави, низький рівень зайнятості та труднощі для людей з інвалідністю при працевлаштуванні;

2) інформаційні бар'єри – відсутність доступу до інформації, альтернативних засобів та джерел інформації. Наприклад, відсутність перекладачів жестової мови, літератури зі шрифтом Брайля, аудіосупроводу;

3) ландшафтні та архітектурні бар'єри;

4) психологічні бар'єри – стосується негативного сприйняття людей з інвалідністю в суспільстві, що призводить до низької комунікації, емоційного відчуження тощо [19].

Підхід до розуміння соціального захисту в контексті соціального забезпечення – це підхід до розуміння соціального захисту, визначений у чинному законодавстві на рівні ЄС та України, що узгоджується з інтерпретацією законодавства ЄС про соціальний захист. Так, до 1998 року ЄС розглядав соціальний захист як комплекс заходів, спрямованих на захист громадян від соціальних ризиків, і синонім соціального забезпечення.

Водночас Європейський форум ЄС 1998 року зосередився на розумінні соціального захисту. Це поняття почало використовуватися в більш широкому сенсі, включаючи соціальне забезпечення, соціальну інтеграцію, надання соціальних послуг, освіту, охорону здоров'я тощо [20].

Несправедливе ставлення до людини або відмова їй у певних правах внаслідок її скарги про дискримінацію відносно себе або іншої особи називається віктимізацією.

Забороняється ставитися до людини несправедливо або відмовляти їй у певних правах через скаргу на дискримінацію щодо неї самої або іншої особи. Жертви дискримінації або інші особи, яким стало відомо про дискримінацію, можуть зазнати подальших переслідувань, якщо проти них буде вжито заходів у відповідь. Порушенням заборони дискримінації є заподіяння шкоди особі в результаті подання скарги про дискримінацію.

Прикладами «покарання» особи, яка подала скаргу на дискримінацію, є відмова в просуванні по службі, позбавлення премій або інших заходів, несправедливе звільнення тощо [21].

Під час прийняття заяви, а також під час надання пояснень або допиту про можливий злочин на ґрунті ненависті слідчі органи покладаються на образливі коментарі про жертву, її спосіб життя, обставини інциденту тощо, що є проявом дискримінації. Абсолютно неприпустимою є повторна віктимізація потерпілої особи, її звинувачення в тому, що злочин нібито стався через її особливі якості.

Під час запису свідчень двох студентів з Китаю, було з'ясовано, що вони зазнали нападу групи невідомих осіб у вечірній час поруч із гуртожитком. Слідчі запитали, чому вони покинули гуртожиток після 9 години вечора, і рекомендували потерпілим не бродити темними вулицями зі своїми друзями [22].

Сегрегація (лат. *segregatio* – відокремлення) – це вид дискримінації, який полягає у фактичному або юридичному поділі всередині одного і того ж суспільства соціальних груп, що різняться за расовими, статевими, соціальними, релігійними, мовними або іншими ознаками, а також у подальших юридичних обмеженнях їх прав [23].

Рішення уряду зберегти систему спеціальних шкіл було продиктовано бажанням підтримати дітей з особливими освітніми потребами. Водночас члени Ради Європи висловили занепокоєння щодо низького рівня навчальних програм, які використовуються в цих школах, а також щодо сегрегації, спричиненої такими системами. Ще один момент: надання послуг, розподілених за яким-небудь критерієм (переважно за статтю людини). Однак таке розходження (поділ) на

послуги для жінок і чоловіків, наприклад, немає ознак дискримінації при огляді жінок, затриманих жінками-поліцейськими, або при допиті чоловіків, затриманих поліцейськими-чоловіками [24]. Ще одна публікація присвячена проблемі злочинів на ґрунті ненависті, і слід також згадати рішення ЄСПЛ по Україні, а також заборонити публікацію дискримінаційної інформації на веб-сайтах і в соціальних мережах, які встановлюють можливий расистський мотив злочину. Начальник поліцейської дільниці робить заяву про те, що люди певних етнічних груп скоюють більше злочинів, ніж інші, що посилює криміногенну ситуацію в місті.

Злочини, вчинені на ґрунті нетерпимості, можуть бути визначені, зокрема, як злочини проти життя, здоров'я або приватної власності, метою яких є виявлення реального або уявного зв'язку жертви з групою, що характеризується ознаками спільної ідентичності, такими як раса, національне або етнічне походження, мова, колір шкіри, релігія, стать, вік, психічні або фізичні особливості, сексуальна орієнтація або інші подібні чинники [25].

Зазвичай мова йде про фізичне насильство, тобто про тілесні ушкодження, побиття. Це само по собі вже є кримінальним злочином за українським законодавством, але головною соціальною особливістю злочинів на ґрунті ненависті є конкретні повідомлення, в яких ці злочини транслюються для всієї спільноти, кожен член якої може асоціювати себе з жертвою. У повідомленні говориться, що ніхто не може відчувати себе в безпеці, якщо якісь риси обличчя схожі з рисами обличчя жертви злочину. Зрештою, вчиняючи злочини на ґрунті ненависті, зловмисник висловлює свою нетерпимість не лише до певних жертв, а й до всієї громади. Саме тому злочини, мотивовані нетерпимістю, є особливо соціально небезпечними і вимагають ретельного розслідування, належного виявлення та посилення покарання [26].

4. Свобода слова та її межі. Європейський підхід до обмеження свободи слова

Свобода слова – право спільноти людей і народностей на вільне вираження своїх думок і поглядів без ризику помсти, цензури і санкцій – розглядається прихильниками лібералізму як одна з найважливіших громадянських свобод. Вона охоплює свободу вираження думок (преси та ЗМІ) як в усній, так і в письмовій формі.

Ліберальна ідеологія забороняє державну цензуру або інші форми державного примусу висловлювати або заперечувати думки.

Свобода слова закріплена в низці міжнародних і українських нормативних документів, включаючи Загальну декларацію прав людини (стаття 19), Конвенцію про захист прав людини і основних свобод (стаття 10) і Конституцію України (стаття 34) [27, 28, 29]:

«Кожному гарантується право на свободу думки і слова, свободу вираження своїх поглядів і переконань. Кожна людина має право вільно збирати, зберігати, використовувати та поширювати інформацію усно, письмово чи іншим чином за власним вибором.

Здійснення цих прав може бути обмежене законом в інтересах національної безпеки, територіальної цілісності або громадського порядку і моральності з метою запобігання масовим заворушенням і злочинам, охорони здоров'я населення, захисту репутації і прав інших осіб, запобігання розголошення інформації, отриманої секретним шляхом, або підтримки авторитету і справедливості правосуддя».

Згідно з нормами міжнародного права обмеження свободи слова має суворо відповідати закону, мати справедливу мету та бути необхідними і доречними для досягнення цієї мети. Закони, які вводять обмеження, повинні бути чіткими і не допускати різних тлумачень. Законними цілями вважаються захист репутації, особистої гідності, національної безпеки, громадського порядку і моральності, авторського права, здоров'я і моралі. Конституція України забороняє пропаганду соціальної, расової, національної чи релігійної ненависті та розголошення інформації, в тому числі державної таємниці. Тимчасові або часткові обмеження також можуть бути накладені за рішенням суду [30, 31, 32, 33].

Всесвітній індекс свободи преси (World Press Freedom Index) – це щорічне дослідження і поточна оцінка стану свободи преси в усьому світі, а оцінка міжнародної неурядової організації «Репортери без кордонів» публікується з 2001 року і до сьогодні. У таблиці 2.1 представлена версія, датована 2022 роком.

Індекс розподіляє країни за показниками: найкращий показник – відсутність обмежень для ЗМІ або найгірший показник, залежно від ступеня свободи преси. Експерти організації вважають, що індекс може точно визначити стан свободи слова в кожній конкретній країні. Позиція країни в рейтингу залежить від того, як працюють журналісти-фрилансери і засоби масової інформації в цілому і які заходи вживаються владою країни для створення комфортних умов діяльності для преси. Детальний опис методу складання рейтингу і джерел даних для нього можна знайти в щорічному звіті «Репортерів без кордонів», заснованому на результатах іншого порівняльного дослідження.

Таблиця 2.1 – Світовий індекс свободи преси за 2022 р. [34]

№ з/п	Країна	Статус	Індекс
1	Норвегія	добре	92.65
2	Данія	добре	90.27
3	Швеція	добре	88.84
4.	Естонія	добре	88.83
5	Фінляндія	добре	88.42
6	Ірландія	добре	88.30
7	Португалія	добре	87.07
8	Коста-Ріка	добре	85.92
9	Литва	Задовільно	84.14
10	Ліхтенштейн	Задовільно	84.03
11	Нова Зеландія	Задовільно	83.54
12	Ямайка	Задовільно	83.35
13	Сейшельські острови	Задовільно	83,33
14	Швейцарія	Задовільно	82.72
15	Ісландія	Задовільно	82.69
16	Німеччина	Задовільно	82.04
17	Східний Тімор	Задовільно	81.89
18	Намібія	Задовільно	81.84
19	Канада	Задовільно	81.74
20	Чехія	Задовільно	80.54
21	Люксембург	Задовільно	79.81
22	Латвія	Задовільно	79.17
23	Бельгія	Задовільно	78.86
24	Великобританія	Задовільно	78.71
66	Польща	Проблемно	65.64
106	Україна	Проблемно	55.76

Рекордна кількість країн знаходиться в «дуже важкому стані».

Організація «Репортери без кордонів» (RSF) оприлюднила індекс свободи слова і в 2023 році, склавши рейтинг 180 країн світу. Україна в ньому опинилася на 79-ій сходинці, у 2022 році Україна була на 106-ій, а в 2021 році – на 97-ій.

У рейтингу перші п’ять місць обіймають Норвегія, Ірландія, Данія, Швеція та Фінляндія. Далі йдуть Нідерланди, а також Литва з Естонією.

Нижче України розташувалися Сербія (91), Ізраїль (97), Греція (107, найнижче місце з-поміж країн ЄС). Білорусь – у «червоній» зоні та на 157-му місці, Росія – на 164-му місці, Туреччина – на 165-му місці. Замикають рейтинг В’єтнам, Китай і Північна Корея [35].

5. Поняття «мова ненависті». Основні напрямки та цілі мови ненависті. Рекомендація Ради Європи щодо мови ненависті 1997 р. Європейська практика у сфері свободи слова і мови ненависті. Особливості державного втручання

Важливо відзначити, що не будь-яке діяння, в основі якого лежить ненависть чи нетерпимість до певної ознаки людини, навіть якщо таке діяння віднесене законодавством до кримінально-протиправних, варто називати злочином на ґрунті ненависті. Зокрема, до таких схожих діянь належить дискримінація та розпалювання ворожнечі (наприклад, через виготовлення та розповсюдження друкованої продукції), більш відоме як «мова ненависті», або «мова ворожнечі». Незважаючи на те, що ці два правопорушення також визначені у Кримінальному кодексі України (стаття 161) [36], є доволі спорідненими зі злочинами на ґрунті ненависті та, більше того, можуть їм передувати, їх розслідування та покарання суттєво відрізняються [37].

Злочин на ґрунті ненависті вважаються кримінально-протиправними діями, і їх жертви були обрані злочинцями через наявність певних характеристик. При цьому не має значення, чи дійсно злочинець відчував нетерпимість із приводу конкретних характеристик потерпілого або соціальної групи, до якої він належить, а тільки те, чи існує причинно-наслідковий зв'язок між характеристиками потерпілого і злочинними діями щодо нього.

Перший підхід вимагає доказів того, що правопорушник сам відчуває нетерпимість або ворожість відносно до певної особи або соціальної групи, до якої він належить.

Другий підхід заснований на так званій моделі дискримінаційного відбору. Згідно з цим підходом злочини на ґрунті ненависті вважалися кримінально-протиправними діяннями, а їх жертви були обрані в якості злочинців через наявність певних ознак [38].

При цьому не має значення, чи дійсно злочинець відчував нетерпимість із приводу конкретних характеристик постраждалої особи або соціальної групи, до

якої він належить, а тільки те, чи існує причинно-наслідковий зв'язок між характеристиками потерпілої особи і злочинними діями проти неї.

Завдяки своїй гнучкості такий підхід дозволяє враховувати при розслідуванні злочинів на ґрунті ненависті випадки, коли злочинець помилково припускає наявність певних характеристик у жертви, а також коли сама жертва не володіє характеристиками, але має певний зв'язок із соціальною групою, на яку спрямовано злочин [39].

Цей підхід (дискримінаційний вибір жертви) рекомендований Україні Бюро ОБСЄ з демократичних інститутів і прав людини; група може мати існуючу або передбачувану расу, національне або етнічне походження, мову, колір шкіри, релігію, стать, вік, психічні або фізичні характеристики, сексуальну орієнтацію або інші аналогічні фактори [40].

Рекомендація була прийнята на основі Віденської декларації та Декларації про засоби масової інформації. Метою декларації є [41]:

– боротьба з формами самовираження, які розпалюють ненависть;

– необхідність того, щоб Уряд визначив основні принципи боротьби з такими формами самовираження;

– боротьба з такими формами самовираження (особливо в ситуаціях, що характеризуються особливою напруженістю: війна або інші форми збройного конфлікту).

Декларація встановлює 7 основних принципів:

– принцип особливої відповідальності за заяви урядів, інших державних органів, посадових осіб (на національному, регіональному та місцевому рівнях) та їх представників (в основному представників ЗМІ);

– в існуючій правовій системі діє принцип збалансованості принципу свободи вираження думок із повагою до людської гідності та захистом прав інших осіб;

– принцип недопущення перешкод у здійсненні права на самовираження та судового адміністрування у зв'язку з новими обмеженнями або перешкодами на шляху здійснення таких прав;

– принцип можливості виходу конкретної справи за рамки Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини), що передбачено статтею 10;

– принципи компетенції прокуратури щодо особливої уваги до випадків розпалювання ненависті;

– принцип, що враховує роль засобів масової інформації в передачі інформації про конкретні випадки розпалювання ненависті та право громадськості на отримання такої інформації;

– принцип захисту журналістського висвітлення питань ненависті відповідно до частини 1 статті 10 Конвенції; (принцип 7 встановлений для реалізації принципу 6) [42, 43].

Практика у сфері свободи слова і мови. У рамках заходів, ініційованих Радою Європи, спрямованих на сприяння розробці комплексної стратегії боротьби зі словами ворожнечі, 14 травня 2022 р. перший заступник голови Національної ради Валентин Коваль зустрівся з експертами організації, з представниками різних зацікавлених сторін. На першому етапі вивчення ситуації в країні має бути розроблена «карта» реакцій на випадки розпалювання ненависті [44].

Ініціатива реалізується Радою Європи в рамках проєкту «поліпшення доступу до правосуддя за допомогою позасудового відшкодування шкоди жертвам дискримінації, злочинів на ґрунті ненависті та розпалювання ненависті в країнах Східного партнерства» [45, 46] і спрямована на боротьбу з розпалюванням ненависті в Грузії, Україні та Вірменії. Містить систематичний аналіз вжитих заходів. Зрештою, у цих країнах повинні бути розроблені ефективні стратегії боротьби з явищем ненависті. Ці стратегії сприятимуть здатності держав-членів Східного партнерства значно скоротити масштаби і поширення розпалювання ненависті, дотримуючись при цьому принципів свободи вираження думок.

6. Протидія мові ненависті: баланс між толерантністю і свободою слова

Свобода слова – це право людини вільно висловлювати думки (свої або інших осіб) різними способами. До таких способів належать усні та письмові (включаючи другу свободу і свободу ЗМІ) [47, 48, 49].

Уперше право на свободу слова було проголошено у французькій Декларації прав людини і громадянина 1789 року, в якій право на свободу вираження поглядів є одним із найважливіших прав людини [50, 51, 52]. Саме тому кожен має право вільно ним користуватися: говорити, писати, друкувати, нести відповідальність лише за зловживання такими правами у випадках, передбачених законом. Сьогодні це визначення лежить в основі багатьох міжнародних угод, що регулюють свободу слова.

Стаття 10 Конвенції встановлює право кожної людини на свободу вираження своєї думки. Такі права включають свободу вільно дотримуватися своєї думки, передавати та отримувати інформацію без втручання держави чи інших обмежень. Так, наприклад, якщо свобода слова обмежується для захисту моральності населення, то, крім визначення мети обмеження, необхідно враховувати ціннісний зміст охоронюваних законом інтересів (моральності), мету існування свободи

слова, її ціннісні стандарти. Отже, існує «зважування» цінностей, що забезпечуються протилежними правами людини. Рада Європи за толерантність і примирення – це неурядова організація, основною діяльністю якої є моніторинг ситуації щодо рівня толерантності в Європі та підготовка практичних рекомендацій із поліпшення відносин між етнічними групами та міжкультурної комунікації.

До складу Європейської ради з толерантності та примирення (ECTR) входять політичні та громадські діячі, науковці, лауреати Нобелівської премії та інші видатні особистості, визнані за свої досягнення в гуманітарній діяльності та зміцненні толерантності [53, 54, 55]. Головою ECTR є В'ячеслав Моше Кантор. Перше засідання ECTR відбулося 7 жовтня 2008 року в Парижі. Основним завданням ECTR є підготовка та підтримка ініціатив, які можуть вплинути на зміцнення толерантності в Європі та боротьбу з усіма формами расової, національної, релігійної та культурної дискримінації. ECTR є одним з ініціаторів та організаторів міжнародної конференції «На шляху до Європейського примирення: досвід, методи та перспективи», яка відбулася в Дубровнику (Хорватія) 24-25 грудня 2010 року. У заході взяли участь нинішні та колишні лідери європейських країн із метою систематизації європейського досвіду у сфері примирення і поширення його на Балканах [56].

Мова ненависті часто розглядається як важлива соціальна проблема, головним чином тому, що вона може бути конкретним порушенням прав людини, а також може призвести до інших порушень (включаючи шкоду здоров'ю та смерть окремих осіб).

Висловлюючись мовою ЄСПЛ, необхідно встановити відповідність втручання вимозі законності, переслідуванню законної мети. Належність і достатність такого втручання. Відповідність національних стандартів принципам статті 10 належить до оцінки фактів.

Типовими чинниками (крім змісту та мети), які суд повинен враховувати при оцінці «мови», є:

- рівень політичного напруження в регіоні;
- соціальна значимість проблеми;
- персонаж «мови» – стан суб'єкта;
- спосіб поширення інформації;
- масштаб поширення інформації;
- уразливість кола осіб, на яких поширюється «мова»;
- суб'єктивне ставлення суб'єкта до змісту розповсюджуваного матеріалу [57, 58].

Питання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте причини дискримінації в суспільстві.
2. Розкрийте сутність понять «пряма дискримінація» та «непряма дискримінація».
3. Які основні характеристики відображають пособництво в дискримінації?
4. Яким чином принципи розумного пристосування робочого місця для осіб з інвалідністю відповідно до Директив Ради 2000/ 78/ЄС впливає на їх діяльність?
5. Яким чином сегрегація впливає на подальше юридичне обмеження прав громадян?
6. Поясніть, як визначаються злочини, вчинені на ґрунті нетерпимості.
7. У яких міжнародних і українських документах закріплена свобода слова?
8. Які заборони щодо свободи прав і свобод містяться в Конституції України?
9. Які нормативні показники має всесвітній індекс свободи преси (World Press Freedom Index)?
10. Окресліть мету Віденської декларації.
11. Які типові чинники, крім змісту та мети, має враховувати суд при оцінці мови ненависті?

Тести для самоконтролю

1. Укажіть ознаки дискримінації:

А) упередженість; наявність образи, негідної поведінки, приниження і насильства; необґрунтована відмова в прийомі на роботу, навчанні та розвитку професійних навичок; неповага до думки, релігійних, політичних чи моральних поглядів інших людей; перебільшення своїх досягнень перед іншими і приниження гідності інших людей;

В) увага до людей; навчання та розвиток професійних навичок; врахування думки інших людей; повага до гідності та креативності співробітників; неповага до релігійних, політичних чи моральних поглядів інших людей;

С) підвищення по службі відповідно до компетентностей; доброзичливе ставлення до підлеглих; уважне ставлення до умов праці робітників.

2. Підбурювання до дискримінації – це:

А) свідома підтримка в дотриманні прав і свобод людини;

В) захист мирних зібрань конкретної спільноти;

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

3. Іншими ознаками дискримінації є:

А) відмова в раціональній адаптації, віктимізація, сегрегація, злочини на ґрунті нетерпимості;

В) розумне пристосування;

С) створення умов для реалізації прав і свобод громадян.

4. Професійна сегрегація – це:

А) різниця в оплаті праці жінок і чоловіків;

В) нерівномірний розподіл працівників жіночої та чоловічої статі між різними видами діяльності та позиціями посадової ієрархії;

С) бар'єри, що перешкоджають просуванню жінок по службі.

5. Труднощі для осіб з інвалідністю:

А) соціально-економічні, психологічні, інформаційні, ландшафтні та архітектурні бар'єри;

В) наявність перекладачів жестової мови, літератури зі шрифтом Брайля, аудіосупроводу;

С) наявність доступу до інформації, альтернативних засобів і джерел інформації.

6. Пособництво у дискримінації – це:

А) вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками;

В) будь-яка свідома допомога в обмеженні людини в користуванні своїми правами, свободами або послугами;

С) насильне, несправедливе обмежування чиїх-небудь прав і дій.

7. Свобода слова – це:

А) відсутність «мови ненависті»;

В) підготовка та підтримання ініціатив, що можуть впливати на закріплення толерантності;

С) право особи на вільне вираження думок (власних або чужих) різними способами.

8. Конституція України забороняє пропаганду:

А) поточної оцінки стану свободи преси в усьому світі;

В) захисту репутації, особистої гідності, національної безпеки, громадського порядку і моральності, авторського права, здоров'я та моралі;

С) соціальної, расової, національної чи релігійної ненависті та розголошення інформації, в тому числі державної таємниці.

9. Мова ненависті розглядається як:

А) важлива соціальна проблема, головним чином тому, що вона може бути конкретним порушенням прав людини, а також може призвести до інших порушень (включаючи шкоду здоров'ю та смерть окремих осіб);

В) відповідність втручання вимозі законності, переслідуванню законної мети;

С) спосіб поширення інформації.

Практичні завдання

Завдання 1. Вже усвідомлюючи існуючі форми та ознаки дискримінації, закінчіть речення: «Я час від часу вдаюся до дискримінації людей за різними ознаками таким чином: …» (наведіть 3-5 прикладів).

Проаналізуйте свою відповідь, складіть власне письмове зобов’язання щодо боротьби з дискримінацією (пообіцяйте собі боротись з упередженістю стосовно вказаних груп людей).

Завдання 2. Наведіть приклади соціального захисту в контексті соціального забезпечення (3-5 прикладів).

Завдання 3. Проаналізуйте, під впливом яких чинників відбулися зміни світового індексу свободи преси за 2023 р., порівняно з 2022 р.

ТЕМА 3. ГЕНДЕРНА, РАСОВА ТА НАЦІОНАЛЬНА ДИСКРИМІНАЦІЯ

Мета вивчення теми: розглянути права та свободи релігійних меншин і релігійної більшості; ознайомитися з теоретичними засадами гендерної, расової та національної дискримінації, ейджизму, дискримінації на підставі сексуальної орієнтації.

План

1. Право на свободу релігії. Моделі світськості в європейських державах. Релігійна нейтральність держави як умова гарантування прав релігійних меншин. Права релігійних меншин і релігійна більшість.

2. Особливості зобов’язань держави щодо гарантування прав релігійних меншин. Право на сповідування своєї релігії в умовах релігійної меншості. Основні

порушення прав релігійних меншин і заходи боротьби з ними. Зростання релігійності та права релігійних меншин.

3. Гендерна дискримінація. Расова та національна дискримінація.

4. Дискримінація інвалідів. Ейджизм.

5. Сексуальне розмаїття. Камінг-аут. Квір-дослідження. Квір-теорія. Квір.

6. Гетеронормативність. Трансфемінізм. Лесбійський фемінізм. Заборона дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації. Зобов'язання держави у сфері прав.

7. ЛГБТК (ІА+). Заборона дискримінації на підставі сексуальної орієнтації.

8. Проблема визнання державою одностатевих союзів. Суспільна мораль і права ЛГБТК+. Релігійна свобода і право ЛГБТК+ на недискримінацію.

Перелік ключових термінів і понять: дискримінація, право, свобода, релігія, релігійні меншини, сексуальне розмаїття, ейджизм, сексуальна орієнтація, рівність, гідність, терпимість, плюралізм, права людини, свобода віросповідання, гетеронормативність, трансфемінізм, одностатеві союзи, ЛГБТК+.

1. Право на свободу релігії. Моделі світськості в європейських державах. Релігійна нейтральність держави як умова гарантування прав релігійних меншин. Права релігійних меншин і релігійна більшість

Свобода віросповідання є фундаментальним правом людини, яке захищається в державах, де діє верховенство закону. Водночас універсальне обґрунтування свободи віросповідання концептуально пов'язане з демократією та правами людини. Тому ставити питання про основні права цілком можливо тільки в світському суспільстві, заснованому на концепції визнання рівної гідності, терпимості та плюралізму всіх людей. Тобто в суспільстві, де релігія є не державною політикою, а питанням індивідуального вибору.

Окрім того, деякі представники наукової спільноти вважають, що право на свободу віросповідання є першим правом людини не тільки концептуально, а й історично. Питання рівності в сучасних європейських країнах є одним із найважливіших. Однак, чим більше суспільство розвивається на основі встановлення рівності, тим виразніше його члени розпізнають навіть найменші ознаки нерівності (формальної або фактичної). Як це не парадоксально, зміцнення, гарантія і дотримання принципу рівності є важливими пріоритетами в діяльності держави, заснованої на верховенстві права. І це не просто формальна рівність: у

сучасному праві модель рівності носить диференційований характер відносно до різних груп осіб [1].

Світська держава також поділяється на певні моделі, які відображають деталі співіснування держави та церкви:

– сепаратисти: типові для більшості європейських країн, всі релігійні конфесії та їхні громади мають рівні права, контролюють діяльність церковних організацій (Франція);

– рівнопотенційна: державна політика спрямована на максимальну ізоляцію релігійних груп від суспільних, правових і політичних процесів, а релігійне життя існує лише на рівні приватного життя громадян;

– авторитаризм: держава може впливати на церкву і намагатися підпорядкувати її своїм інтересам (часто за допомогою фінансування), регулювати церковний персонал тощо (Бельгія);

– антагоністична: відкрите або приховане протистояння держави й церковної влади, спрямоване на встановлення державою повного контролю над церквою (така модель була в СРСР);

– антицерковна: держава оголошує антицерковну політику (держави Центральної та Східної Європи, які були частиною системи Варшавського договору до 1989-1991 рр.), обмежуючи право громадян або держав на імунітет;

– сегрегаційна: атеїстична ідеологія, за якої церква втрачає статус юридичної особи, може бути офіційно заборонена (Албанія, 1973-1991 рр.).;

– контамінаційна: релігія відокремлена від державної влади, але фактично є державою (Туреччина) [2].

Сьогодні, крім світської та конфесійної, в духовній літературі виокремлюється також система какофонічна: певні церкви (Україна, Молдова, Білорусь) залежать від глави держави і представників партій у парламенті.

Релігійний нейтралітет держави не тільки повністю забороняє встановлення паритету окремої релігії на рівні державі як такої, що є обов'язковою, але й забезпечує гарантії свободи віросповідання та свободи совісті як права обирати, сповідувати та поширювати релігійні упередження (включаючи зміну чи відмову від них).

Такий нейтралітет, по суті, являє собою рівне ставлення держави до представників усіх релігійних меншин і не надає ніяких переваг або обмежень. Така позиція держави відповідає світським концепціям і сприяє рівному розвитку представників усіх релігій у суспільстві [3].

Питання рівноправності релігійних меншин набуває особливої специфіки при розгляді його в контексті принципів автономії релігійних громад і створених ними організацій.

2. Особливості зобов'язань держави щодо гарантування прав релігійних меншин. Право на сповідування своєї релігії в умовах релігійної меншості. Основні порушення прав релігійних меншин і заходи боротьби з ними. Зростання релігійності та права релігійних меншин

Права людини на свободу віросповідання регулюються багатьма міжнародними правовими договорами. На думку вчених, найбільш ефективними механізмами захисту таких прав є Комісія з прав людини і Спеціальний доповідач ООН з питань свободи релігії та переконань. Найбільш ефективним, порівняно з іншими міжнародно-правовими механізмами, що виконують подібні функції, є європейський механізм захисту права на свободу віросповідання. Окремо слід звернути увагу на обсяг зобов'язань держави щодо забезпечення прав релігійних меншин, встановлених ст. 1 та 4-8 Декларації про права громадян або осіб, що належать до етнічних, релігійних і мовних меншин.

Стаття 4 передбачає більш широке коло обов'язків держави у цій сфері, а саме:

– забезпечення ефективної реалізації прав громадян без будь-якої дискримінації та на основі рівності перед законом;

– ужиття ефективних заходів, що дозволяють людям, які належать до етнічних меншин, розвивати свою культуру, релігію та традиції;

– ужиття належних заходів для забезпечення того, щоб люди, які належать до етнічних меншин, могли повною мірою брати участь у забезпеченні економічного розвитку своєї країни;

– планування національної політики та програм з урахуванням інтересів людей, що належать до меншин;

– співпраця між державами з метою сприяння повазі прав осіб, що належать до етнічних меншин, тощо.

Варто також зазначити, що обсяг прав особи і перелік зобов'язань держави, які містяться в цих деклараціях, стосуються не тільки релігійних меншин, а й етнічних, національних і мовних [4].

Релігія – це світогляд, світовідчуття і відповідна поведінка людини, засновані на вірі в існування надприродного. Світові релігії – це ті, що поширені серед народів різних країн і континентів. Вони об'єднують людей спільною вірою,

незалежно від етнічних, мовних або політичних зв'язків. Існують регіональні відмінності у віросповіданні віруючих (рис. 3.1).



Рисунок 3.1 – Відмінності, різноманітність та єдність релігій [5]

Світові релігії – це вірування, які поширені в усьому світі, серед людей з різних країн і континентів, у кожному куточку сучасного глобального суспільства.

На думку вчених, під релігією розуміють духовний феномен, який не тільки виражає віру людини в існування надприродного джерела, першоджерела всього сущого, а і є засобом спілкування з цим джерелом і входження в його світ.

Близько 300 млн людей сповідують православ'я, яке має свою структуру (рис. 3.2).



Рисунок 3.2 – Структура християнства [6]

У сучасному світі до країн з переважною більшістю православного населення належать Україна, Болгарія, Греція, Грузія, Кіпр, Македонія, Молдова, Румунія, Сербія і Чорногорія. Православ'я також широко поширене в Боснії та Герцеговині, Фінляндії, Казахстані і на алеутському архіпелазі американського штату Аляска. Крім того, воно практикується в Естонії, Латвії, Киргизстані та Албанії. Наприкінці XX ст. країни Африки на південь від Сахари, Південно-Східна Азія та Південна Корея стали одними з регіонів швидкого поширення православ'я. Водночас важливо відзначити, що православ'я існує в більшості країн світу (рис. 3.3).

Світові релігії	Кількість вірян, млн. осіб	Країни розміщення
Християнство: -католицтво -протестантизм -православ'я	2,4 млрд 1,2 млрд 800 млн 300 млн	Південна Європа, Латинська Америка, Філіппіни; Пн. Європа, США,Канада, Австралія, Нова Зеландія, Пд. Африка; Східна і Пд.-Східна Європа, Росія, Україна, Греція, Грузія.
Мусульманство (іслам)	1,9 млрд	Північна, Західна та Східна Африка, Близький і Середній Схід; Середня Азія.
Буддизм	>520 млн	Східна, Південно-Східна та Центральна Азія. У Монголії, Бурятії та на Тибеті він набув форми ламаїзму.

Рисунок 3.3 – Світові релігії та країни їх розміщення станом на 01.01.2022 р. [7]

Приблизна кількість тих, хто сповідує протестантизм, становить 7 млд 2000 млн людей. Ця секта є основною релігією в Скандинавських країнах, США, Великобританії, Австралії та Новій Зеландії. У Німеччині, Нідерландах, Канаді та Швейцарії протестанти (поряд із католиками) є двома з основних конфесій. У світі щодня налічується 300 атеїстів, але кількість християн збільшується в середньому на 8 млн щодня, а кількість католиків – на 31 тисячу щодня (рис. 3.4). Це статистика щорічного звіту міжнародного журналу місійних досліджень [8].

За даними ЗМІ, українці стають однією з найбільш релігійних країн Європи. Наразі 71,4% населення України вважають себе віруючими (рис. 3.5), а це означає, що за цим показником ми поступаємося тільки католикам Польщі, Португалії, Словаччини та православному Кіпру. Крім того, кількість віруючих постійно зростає: результати опитування Центру Разумкова засвідчують, що за останні 10 років українська паства по всій країні зросла на 13% [9].



Рисунок 3.4 – Кількість послідовників світових релігій на 01.01.2023 р. [8]

Більшість мешканців України відносять себе до УПЦ КП.

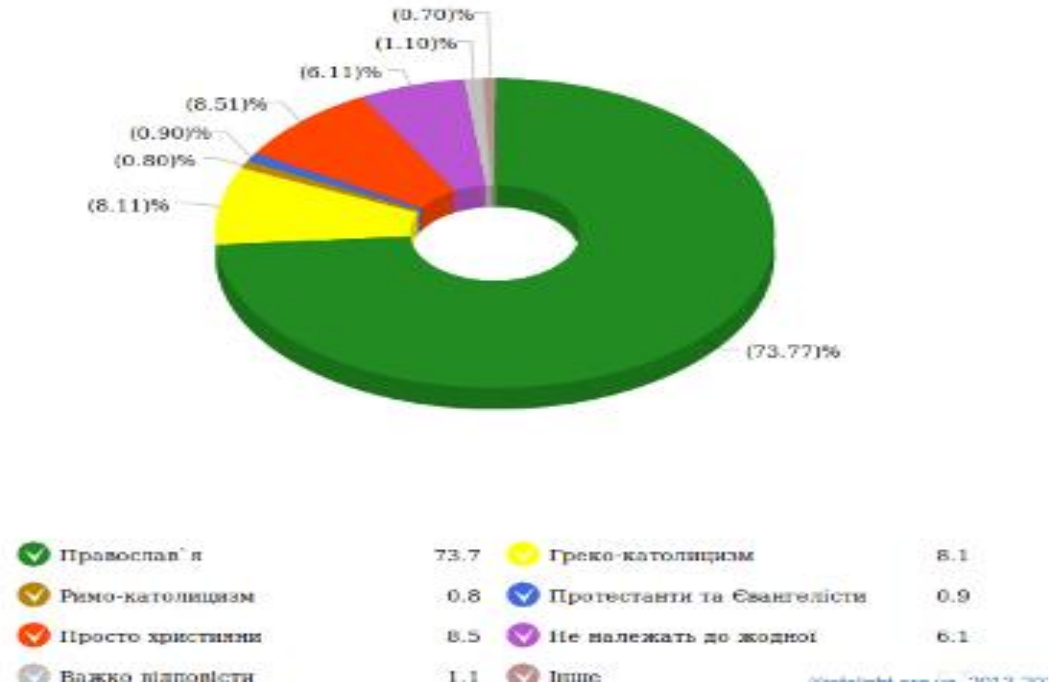


Рисунок 3.5 – Віросповідання українців станом на 01.01.2023 р. [10]

За оцінкою демографів, за всю історію людства було народжено близько 108 млрд людей, і тільки 6, 5% із них живуть у наш час.

Загалом католики складають основну частину населення 21 європейської країни – Німеччини, Нідерландів і Швейцарії – вдвічі менше. У Західній півкулі католицизм поширюється не лише на Південну та Центральну Америку, а й на Канаду та США. В Азії католики переважають на Філіппінах і в Тиморі-Лешті, велика кількість католиків проживає у В'єтнамі, Південній Кореї та Китаї. На Близькому Сході багато католиків у Лівані (наприклад, мароніти) (рис. 3.6) [11].

Байдужих до релігійних переконань – від 3% до 8%, а тих, хто не визначився, – від 2% до 6%.

Рівень релігійності вищий серед старших людей: 77% тих, кому 60 років і більше, вважають себе віруючими, порівняно з 65% тих, кому 18-24 роки. 79% жінок є віруючими. Це на 16% більше, ніж серед чоловіків.

Основні релігії	Росія	США	ФРН	Франція	Велика Британія	Італія	Канада	Китай	Індія	Японія	Іран	Бразилія	Туреччина	Єгипет	Аргентина	Фінляндія	Польща	Білорусь	Україна
Римо-католицизм	■	•	■	■	■	■	■					■			■		■	■	■
Протестантизм	X	•	•	•	•		•					•			•	•			
Православ'я	•																•	•	•
Іслам	◆		◆		◆			◆	◆	◆	◆		◆	◆					
Буддизм								◊	◊	◊									
Індуїзм									◊										
Джайнізм									◊										
Сикхізм									◊										
Синтоїзм										◊									
Свідки Єгови		X	X	X	X		X												
Мормони		◊																	
Інші																			

Пояснення до символів:

■ — Римо-католицизм

● — Протестантизм

● — Православ'я

◆ — Іслам

◊ — Буддизм, Індуїзм, Джайнізм, Сикхізм

X — Свідки Єгови

◊ — Мормони

Рисунок 3.6 – Основні релігії країн світу [12, 13]

На Заході України 91% людей є віруючими, порівняно з 59% на Півдні. Рівень релігійності є найбільш нестабільним на Сході та Півдні. На Півдні частка віруючих зменшилася на 23% у 2017 році, порівняно з 2016 роком, але зросла на 16% у 2018 році. 67,3 % українців відносять себе до православних, у той час як у 2000 р. – 66,0% (рис. 3.7).

До якої релігії Ви себе відносите? % опитаних							
	УКРАЇНА						
	2000р.	2010р.	2013р.	2014р.	2016р.	2017р.	2018р.
Православ'я	66,0	68,1	70,6	70,2	65,4	68,2	**67,3**
Римо-католицизм	0,5	0,4	1,3	1,0	1,0	1,0	**0,8**
Греко-католицизм	7,6	7,6	5,7	7,8	6,5	7,8	**9,4**
Протестантизм	2,0	1,9	0,8	1,0	1,9	0,8	**2,2**
Іудаїзм	0,3	0,1	0,3	0,1	0,2	1,3	**0,4**
Іслам	0,7	0,9	0,7	0,2	1,1	0,2	**0,0**
Буддизм	0,1	0,1	0,0	0,2	0,0	0,1	**0,1**
Індуїзм	0,0	0,0	0,1	0,0	0,2	0,1	**0,1**
Язичництво	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	**0,1**
Просто християнин	6,9	7,2	8,6	6,3	7,1	7,0	**7,7**
Інше	0,5	0,2	0,0	0,0	0,2	0,4	**0,1**
Не відношу себе до жодного з релігійних віросповідань	15,3	13,2	11,3	12,5	16,3	12,6	**11,0**
Не відповіли	-	0,3	0,5	0,7	0,0	0,6	**0,9**

Рисунок 3.7 – Ситуація із конфесійним самовизначенням за останні 18 років [14, 15]

Більшість релігій у світі роблять особливий акцент на спадкоємності, традиції та дотриманні певних кодексів поведінки. З цієї точки зору зрозуміло, що релігія відіграє консервативну роль у суспільстві. У багатьох випадках вона є перешкодою для демографічної політики.

Релігія має опосередкований вплив на розвиток сільського господарства, обмежуючи споживання певних продуктів харчування (у певні пори року) і надаючи символічного значення домашній худобі. Понад 260 млн буддистів є вегетаріанцями, індуїсти не їдять яловичину, а мусульмани – свинину.

3. Гендерна дискримінація. Расова та національна дискримінація

Під гендерною дискримінацією – сексизмом розуміють нерівний підхід до чоловіків і жінок, які спочатку опиняються в однакових умовах. Сексизм – це дискримінація людини за ознакою статі або гендерної ідентичності, а також її практика [16].

Однією з найбільш поширених проблем у сфері виробничих відносин є нерівна заробітна плата. Чоловікам, які працюють на подібних посадах із подібним досвідом та навичками, часто платять більше, ніж жінкам. Чоловіків також значно частіше обирають на керівні посади. Насправді можливості кар'єрного зростання у

жінок обмежені тільки тому, що вони жінки, незважаючи на їх професійні досягнення, вміння та кваліфікацію. Однак право кожної людини на працю регулюється Конституцією України, Трудовим кодексом України, Законом України «Про зайнятість населення», Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та іншими законодавчими актами [17, 18, 19, 20].

У суспільстві це може бути представлено у вигляді системи стереотипів, офіційно закріплених позицій і навіть ідеології.

У сучасному українському суспільстві ми стикаємося із сексизмом практично на кожному кроці. Вірусом сексизму заражені реклама, телебачення, радіопередачі, шоу-бізнес, поп-музика, жарти і навіть шкільні підручники. Іноді ми самі не помічаємо, що використовуємо його або чуємо сексистські висловлювання від інших.

Сьогодні в усьому світі соціальні, культурні та політичні течії суспільства виступають проти сексизму. У той же час у багатьох країнах активізуються релігійні та громадські рухи, які відстоюють сексистські позиції [21].

Зокрема, у Декларації про рівність жінок і чоловіків Комітету міністрів Ради Європи від 16 листопада 1988 року підкреслюється необхідність вжиття спеціальних заходів, спрямованих на якнайшвидше встановлення справжньої рівності між жінками і чоловіками в різних сферах, зокрема в доступі до суспільного статусу на всіх рівнях, доступу до всіх професій, працевлаштування та заробітної плати [22].

Сьогодні Україна як держава, яка прагне бути рівноправним членом Європейського Союзу, послідовно працює над подоланням гендерної нерівності, щоб мати стабільні інститути, що гарантують демократію, верховенство закону і повагу прав людини [23]. Ознайомитися із законодавством щодо гендерної рівності можна на веб-сайті та інформаційному порталі Державної служби України з трудових питань https://pratsia.in.ua/ [24].

Рівність прав жінок і чоловіків гарантується шляхом надання жінкам рівних із чоловіками можливостей у суспільно-політичній і культурній діяльності, освіті та професійній підготовці, праці та оплаті праці; проведення спеціальних заходів з охорони праці та здоров'я жінок, встановлення пенсійних виплат; створення умов, що дають жінкам можливість поєднувати роботу і материнство; надання правового захисту, матеріальна та моральна підтримка материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваної відпустки та інших пільг вагітним жінкам і матерям [25].

Певні закономірності стосовно стану жінок у сільській місцевості виявлено в 2021 році в Україні, що представлено на рис. 3.8 [9, 10, 11, 12].



Рисунок 3.8 – Стан жінок у сільській місцевості в 2021 році в Україні [26]

Загалом гендерна рівність у світі оцінюється в 68%. Найбільша нерівність між чоловіками і жінками спостерігається в середньому у сфері розширення політичних прав і можливостей – 77,1%.

Економіка знаходиться на 2-му місці – 41,9%.

Розрив між рівнями освіти та охорони здоров'я дуже малий – 4,4% і 4,6% відповідно [27] .

Для оцінки ситуації у сфері гендерних відносин прийнято використовувати індекс гендерної нерівності. Індекс був вперше представлений Секретаріатом Всесвітнього економічного форуму в Женеві в 2010 році і з цього часу використовується в доповідях Організації Об'єднаних Націй про розвиток людського потенціалу.

Індекс гендерної нерівності (Gender Inequality Index) – незамінний показник, що відображає нерівність можливостей досягнення результатів між чоловіками і жінками в трьох вимірах:

- репродуктивне здоров'я;
- розширення прав і можливостей;
- економічна активність жінок і чоловіків на ринку праці [28].

Рейтинг країн світу за індексом гендерної нерівності 2020 р. представлено в таблиці 3.1 [29].

Таблиця 3.1 – Рейтинг країн світу за індексом гендерної нерівності, 2020 р.

Рейтинг	Країна	Індекс
1	Швейцарія	0.025
2	Данія	0.038
3	Швеція	0.039
4	Нідерланди	0.043
5	Бельгія	0.043
6	Норвегія	0.045
7	Фінляндія	0.047
8	Франція	0.049
9	Ісландія	0.058
10	Словенія	0.063
11	Південна Корея	0.064
12	Сінгапур	0.065
13	Люксембург	0.065
14	Австрія	0.069
15	Італія	0.069
16	Іспанія	0.070
17	Португалія	0.075
18	ОАЕ	0.079
19	Канада	0.080
20	Німеччина	0.084
21	Естонія	0.086
22	Кіпр	0.086
23	Ірландія	0.093
24	Японія	0.094
25	Австралія	0.097
28	Польща	0.115
52	Україна	0.234

United Nations Development Programme: Gender Inequality Index 2020 [29].

За рік незалежності Україна підвищила статус індексу гендерної нерівності більш ніж у 2 рази: у 1991 році він становив 0,472, у 2020 році – 0,234, а у 2021 році показник поліпшився до 0,200 [30].

Прагнення до гендерної рівності має надавати великі можливості для соціальної гармонії, реалізації потенціалу всіх людей незалежно від статі, а також для сталого економічного розвитку країни.

Соціально-економічні та екологічні умови, якість продуктів харчування і спосіб життя, гендерна рівність та безліч чинників суттєво впливають на тривалість

життя людини і населення загалом. Тривалість життя в країнах світу за 2020 р. представлено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2 – Рейтинг країн світу за рівнем тривалості життя у 2020 р. [31]

Рейтинг	Країна	Індекс, років
1	Гонконг	84.9
2	Японія	84.6
3	Швейцарія	83.8
4	Сінгапур	83.6
5	Іспанія	83.6
6	Італія	83.5
7	Австралія	83.4
8	Ісландія	83.0
9	Ізраїль	83.0
10	Південна Корея	83.0
11	Швеція	82.8
12	Франція	82.7
13	Мальта	82.5
14	Норвегія	82.4
15	Канада	82.4
16	Ірландія	82.3
17	Нідерланди	82.3
18	Нова Зеландія	82.3
19	Люксембург	82.3
20	Греція	82.2
21	Португалія	82.0
22	Фінляндія	81.9
23	Андорра	81.9
24	Бельгія	81.6
25	Австрія	81.5
26	Німеччина	81.3
114	Україна	72.1

Найвища очікувана тривалість життя у світі відзначається у жителів Монако – 89,8 років (за мірками Всесвітньої організації охорони здоров'я, це практично довгожителі). До першої п'ятірки країн за очікуваною тривалістю життя входять також Сінгапур (86,7 років), Макао (85,3 років), Японія (85,2 років), Канада та Сан-Марино (84,2 роки).

Найвища тривалість життя в світі планується у 2024 р. у жителів Монако – 89,8 років (за стандартами Всесвітньої організації охорони здоров'я середня тривалість повинна складати практично більше 100 років).

Очікувана тривалість життя у 2024 році – від 80 до 84 років у жителів Гонконгу та Ісландії (84), Швейцарії (83,9), Андорри (83,8), Гернсі та Мальти (83,6), Австралії (83,5), Люксембургу та Південної Кореї (83,4), Ізраїлю (83,1), Джерсі, Іспанії, Італії та Ліхтенштейну (83), Швеції, Норвегії, Нової Зеландії (82,9), Австрії (82,7), Франції, Ангільї (82,6), Каймановых островів, Островів Мен, Бермудських островів (82,5), Бельгії (82,3), Фінляндії, Словенії, Великої Британії (82,2), Пуерто-Ріко, Данії (82,1), Ірландії (82), Португалії, Німеччини, Нідерландів, Греції (81,9), Сен-П'єр і Мікелон (81,8), Фарерських островів (81,7), Тайваню (81,6), островів Теркс і Кайкос (81,3), Уолліс і Футуни (81,1), Сен-Мартена та Сен-Бартельмі (81), Гібралтару, США, островів Святої Єлени, Вознесіння, Тристан-да-Кунья (80,9), Віргінських островів (80,7), Бахрейну (80,4), Катару, Коста-Ріки, Чилі (80,3), Кіпру (80,2), Куби (80,1) [32].

Україна знаходиться приблизно на 173 місці у світі за рівнем очікуваної у 2024 р. тривалості життя (70,5 років). Нашими сусідами в рейтингу є Сенегал та Східний Тимор. У Росії очікувана тривалість життя становить 72 роки та 3 місяці, у Польщі – 76 років та 7 місяців.

Як видно з даних Євростату, європейці починають жити довше. У 2023 році середня тривалість життя жителів Європи склала 81 рік і 5 місяців, що на 9 місяців більше, ніж у 2022 році [33].

Найнижча очікувана тривалість життя – 60 років і менше – у таких неблагополучних країнах, як Чад (60 років), Сьєрра-Леоне (59,4), Мозамбік (58,3), Сомалі (56,5), ЦАР (56, 4) та Афганістан (54,4) [34].

Досвід найбільших країн світу показує, що сталий розвиток суспільства – це поєднання політики гендерної інтеграції у всіх сферах життя і отримання якісної освіти.

Перешкодами для розвитку людського потенціалу в Україні, формування людського капіталу, зокрема, для здоров'я громадян країни є дуже високий рівень ранньої смертності здорових людей. Це призводить до зменшення потенційних років життя і збільшення кількості непоправних втрат у результаті смерті та значних економічних втрат. Відтак через передчасну смерть Україна щорічно втрачає близько 4 млн років потенційного життя і відчуває брак виробничих ресурсів. В сучасних умовах війни ця тенденція ще більше загострилася. На рисунку 3.9 подано статистику смертності в Україні в 2020 році.



Рисунок 3.9 – Статистика смертності в Україні в 2020 р. [36]

Тому ці проблеми можуть бути вирішені тільки в умовах фундаментальної зміни людської свідомості, завдяки активізації педагогічних чинників та розвитку педагогічної теорії цінностей, завдяки зміні самого способу життя. Відтак освіта суттєво впливає на якість і тривалість життя.

Дискримінації в Україні в освіті не існує (рис. 3.10), оскільки питома вага населення, яке має середню освіту, жіночої та чоловічої статі збалансована.



Рисунок 3.10 – Населення України в 2021 р. із середньою освітою за статтю [37]

Одним з основних показників гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі є саме надання рівних можливостей і рівного поводження для всіх

громадян. Однак слід також зазначити, що законодавство України передбачає норми, які не вважаються дискримінацією за ознакою статі (рис. 3.11) [38].

Дискримінацією не вважається [38]:

– особливий захист жінок під час вагітності, пологів і грудного вигодовування (якщо жінка потребує додаткової підтримки тільки через фізичні особливості, необхідність дітонародження і догляду за дитиною);

– обов'язкова військова служба для чоловіків передбачена законом;

– різниця між пенсійним віком жінок і чоловіків, встановлена законом (залежно від фізичних особливостей жінок і чоловіків);

– особливі вимоги з охорони праці для жінок і чоловіків, пов'язані з охороною репродуктивного здоров'я;

– позитивні дії, спрямовані на усунення юридичної або фактичної нерівності в можливостях жінок і чоловіків реалізовувати свої права та свободи (створення додаткових можливостей).



Рисунок 3.11 – Законодавчі норми, що не є дискримінацією за статтю

Однак, на думку експертів, які досліджують гендерні питання, важливим аспектом в безумовному досягненні гендерної рівності та ліквідації всіх форм дискримінації є створення умов для розширення прав і можливостей жінок і

створення більш широких можливостей у різних сферах соціального розвитку, а також залучення чоловіків у процес досягнення гендерної рівності.

Тому боротьба з дискримінацією є національним пріоритетом України, враховуючи, що наявність рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок є ознакою цивілізованого суспільства.

4. Дискримінація інвалідів. Ейджизм

Опитування українців щодо актуальності проблематики дискримінації засвідчили, що найбільше дискредитують людей з інвалідністю (рис. 3.12).

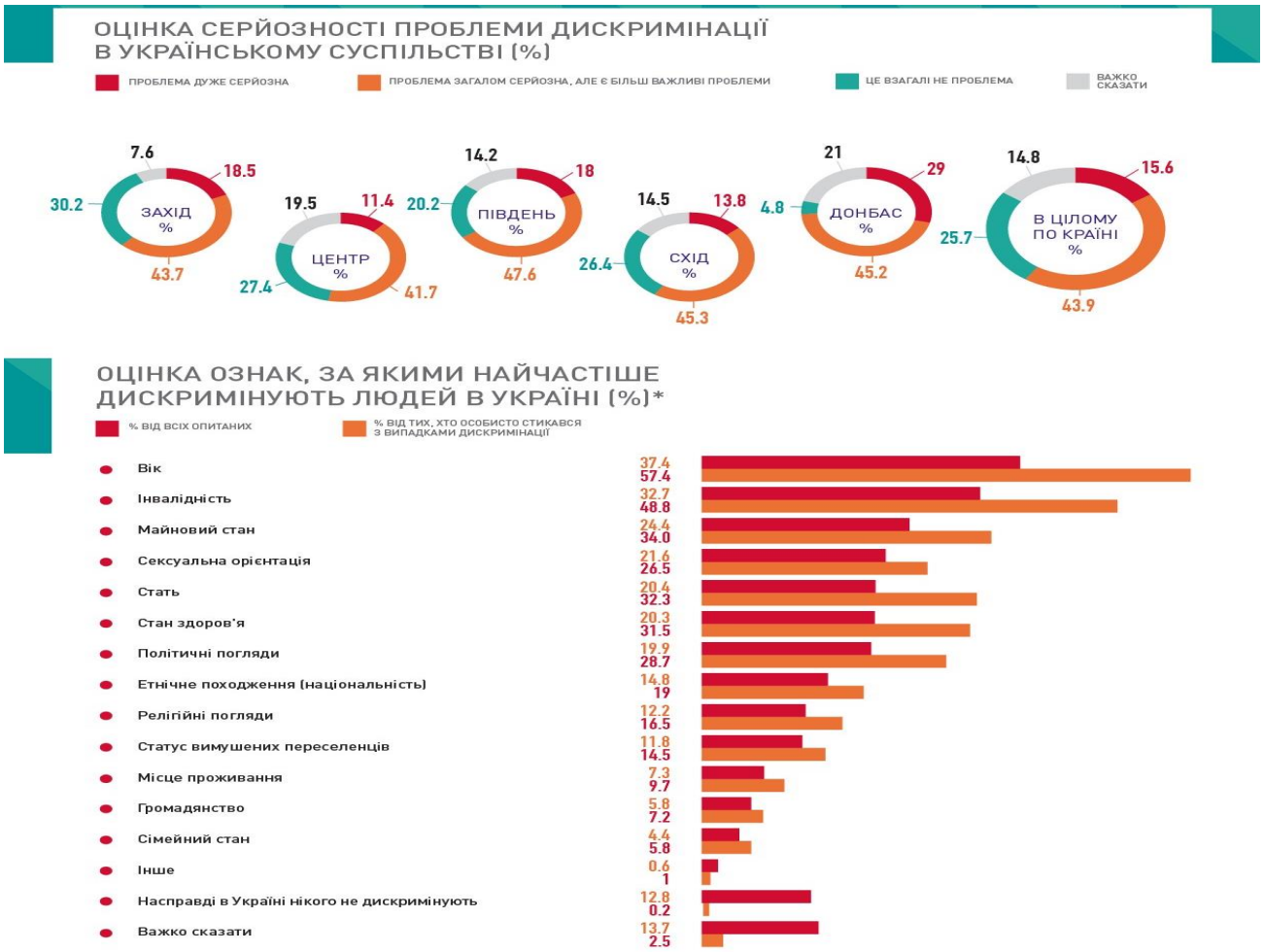


Рисунок 3.12 – Оцінка ознак, за якими найчастіше дискримінують людей в Україні [39]

Організація Об'єднаних Націй підтверджує у своїх документах (Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про права людини), що кожна людина володіє всіма правами та свободами, викладеними в них, без будь-яких відмінностей [40, 41].

На універсальності, неподільності, взаємозалежності та взаємозв'язку всіх прав людини і основних свобод, а також на необхідності забезпечення повної реалізації інвалідами своїх прав і свобод без будь-якої дискримінації наголошено в низці нормативно-правових документів, у числі яких: Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенція проти тортур та інших жорстоких, нелюдських або принижуючих гідність видів поводження або покарання, Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей [42, 43, 44, 45, 46];

Поняття інвалідності еволюціонує. Інвалідність є результатом взаємодії, яка відбувається між людьми, що мають порушення здоров'я, та різноманітними бар'єрами, які перешкоджають їх повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими його членами.

Дискримінація будь-якої особи за ознакою інвалідності є порушенням людської гідності.

Відтак важливо враховувати проблеми інвалідності як компонента відповідних стратегій сталого розвитку, продовжувати визнавати різноманіття людей з обмеженими можливостями, заохочувати й захищати права людини всіх інвалідів, особливо тих, хто потребує посиленої допомоги.

Важливі принципи та настанови для здійснення впливу на пропаганду, формулювання та оцінку стратегій, планів, програм та заходів на національному, регіональному та міжнародному рівнях з метою подальшого забезпечення рівності можливостей для інвалідів містяться у Всесвітньому плані дій в інтересах інвалідів та Стандартних правилах забезпечення рівних можливостей для інвалідів [47, 48].

Незважаючи на велику кількість документів та ініціатив, продовжують існувати різноманітні бар'єри щодо участі інвалідів у громадському житті суспільства як повноправних членів і порушуватися їхні права в усіх куточках світу.

Відтак для поліпшення умов життя інвалідів у всіх країнах, особливо в країнах, що розвиваються, вкрай важливим є міжнародне співробітництво.

Є цінним нинішній і потенційний внесок інвалідів у загальний добробут і різноманітність громад, а також у повне здійснення інвалідами прав людини і основних свобод [49, 50].

Якщо наприкінці 80-х років загальна кількість людей з обмеженими можливостями становила близько 3% від загальної чисельності населення, то сьогодні це близько 6% населення України. Станом на початок поточного року

загальна кількість інвалідів в Україні досягла 200 600 тисяч. У країні налічується понад 156 тисяч дітей з обмеженими можливостями [51]. Суттєве зростання рівня інвалідизації в Україні, як серед військових, так і серед цивільних, обумовлене повномасштабною війною.

5. Сексуальне розмаїття. Камінг-аут. Квір-дослідження. Квір-теорія. Квір

Більшість людей визначають свою ідентичність як чоловічу чи жіночу. Іноді і чоловіча, і жіноча стать відчувають себе чужими (або не відчувають себе повністю самими собою) і визначають свою ідентичність по-різному. Такі ідентичності називаються «небінарними» і виходять за рамки традиційної гендерної бінарної системи.

Андрогін – людина, яка визначає свою ідентичність як щось середнє між жінкою і чоловіком, поєднуючи в собі якості обох статей.

Бігендер – людина з мінливою гендерною ідентичністю. Гендерні ролі змінюють одна одну залежно від ситуації (настрій, середовище, співрозмовник), безвідносно до фізичної статі. Деякі бігендерні особистості відчувають та проявляють себе то «жінкою», то «чоловіком», з фемінною та маскулінною поведінками відповідно. Інші ідентифікуються з обома включеними статями одночасно.

Гендерний квір – людина, яка зазвичай не хоче визначати себе через категорії «чоловік» і «жінка». Такі ідентичності не тільки виходять за рамки загальноприйнятих уявлень про секс, але і свідомо кидають їм виклик, що проявляється в зовнішності та поведінці. Але іноді, якщо людина підтримує нетрадиційну ідеологію, але не обов'язково проявляє її через своє власне гендерне самовираження, то гендерквір – це ідеологічна ідентичність [52].

Гендерфлюїд – людина, у якої відсутня стала гендерна ідентичність. Такі особи мають різну гендерну ідентичність у різний час. Так, сьогодні людина може відчувати себе жінкою, а завтра − чоловіком. Цю ідентичність можна розглядати як розширену версію бігендерності.

Агендер – людина, що не відносить себе до жодної гендерної ідентичності, або відчуває себе взагалі без неї. Агендерні люди можуть описувати себе як безстатеві: не чоловік, не жінка. Ця ідентичність характеризується тим, що передбачає заперечення самого гендеру. Часто такі люди прагнуть до прояву «додаткової сексуальності» в зовнішності, максимально згладжують видимі сексуальні риси і носять одяг в стилі унісекс.

Це лише кілька прикладів добре відомої гендерної ідентичності, але насправді їх може бути більше. Крім того, іноді люди прив'язуються до існуючих концепцій і не хочуть вигадувати собі назву [53].

Поняття «квір» не має суворого і чіткого визначення. Відсутність фіксованих і постійних характеристик «квір» є однією з ключових характеристик цього поняття. Він представляє ідентичність, якій бракує сутності та суперечить усьому нормальному, законному та домінантному. Як засвідчують роботи засновників квір-теорії та основних теоретиків (Дж. Батлер, І. Седжвік, Дж. Халберстам), поняття «квір» включає притаманну нестабільність і багатозначність. Як науковці, що працюють у рамках квір-теорії, так і суб'єкти, які практикують або визнають квір-ідентичність, приділяють менше уваги практикам подібності, ніж практикам невідповідності та відмінності – особливостям досвіду, репрезентації та ідей. Концепція «квір» ставить під сумнів уявлення про соціальну ідентичність і питання про єдність гендерної ідентичності, стверджуючи, що сама стать є внутрішньо ієрархічною та підпорядкована тенденціям нормалізації» [54].

Як і гендер, поняття «квір» не є раз і назавжди об'єктивним природним фактом. Поняття «квір» було прийнято, щоб уникнути класифікації людей на основі їхньої сексуальної поведінки: «квір» був необов'язковим, незалежно від джерела сексуального бажання та задоволення. Концепція підкреслює моменти, коли гендерні ідентичності є змінними. «Бути «квір» означає заперечувати нормативну гетеросексуальність і гомосексуальність» [55]. Як науковці, що працюють у рамках квір-теорії, так і суб'єкти, які практикують або визнають квір-ідентичність, приділяють менше уваги практикам подібності, ніж практикам невідповідності та відмінності – особливостям досвіду, репрезентації та ідей.

Важливою аналітичною категорією є поняття гетеронормативності, розуміння якого стимулювало розвиток квір-теорії. Інститут «вимушеної гетеросексуальності» або «гетеронормативності» відображає два процеси – нормалізацію та патологізацію. «Гетеросексуальність у квір-теорії розглядається як політичний інститут, покликаний легітимізувати гетеросексуальність [57].

6. Гетеронормативність. Трансфемінізм. Лесбійський фемінізм. Заборона дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації. Зобов'язання держави у сфері прав ЛГБТК+. Заборона дискримінації на підставі сексуальної орієнтації

Важливою категорією аналізу, розуміння якої стимулює розвиток дивних теорій, є концепція гетеронормативності. «Примусовий гетеросексуальний» або «гетеросексуальний» режим відображає два процеси – нормалізацію і патогенез. «Гетеросексуали в квір-теорії асоціюються з політичними інститутами, покликаними виправдати певні типи соціальних і сексуальних відносин і патологізувати, відчужувати і табуювати інших» [58].

Ця теорія була сформульована А. Річем і розвинена в роботах інших представників дивної теорії. Дж. Батлер вважає, що примусова гетеросексуальність є регуляторною практикою щодо сексу, сексуальності, потягу та бажання. «Система примусових і натуралізованих гетеросексуалів вимагає і регулює гендер як подвійність, при якій уявлення про чоловіків відрізняється від уявлення про жінок» [59]. Поняття «гетеронормалізм» широко використовується в сучасних політичних, соціальних і критичних теоріях, що описують соціально узаконені повсякденні практики, засновані на прийнятті гендерного дуалізму. У традиційному патріархальному суспільстві всі відносини між людьми будуються і інтерпретуються в термінах гетеросексуальної матриці як єдино правильної, нормативної моделі взаємин. Тобто сексуальність є компонентом відносин влади, які заохочують певних людей та їх дії. Побудова гетеронормальності покликана підтримувати існуючі відмінності та ієрархії людських відносин і виправдовувати їх існування. Гетеронормативність відноситься не тільки до сексуальності, вона визначає і включає в себе спосіб життя, повсякденні практики: віру і ставлення до того, що всі люди гетеросексуальні; віру в гетеросексуальні соціальні та особистісні переваги; повсякденні та інституціоналізовані практики, що підтримують гетеросексуалів [60].

7. ЛГБТК (ІА+). Заборона дискримінації на підставі сексуальної орієнтації

Абревіатура ЛГБТК (LGBTQ) постійно доповнюється і поєднує в собі різні поняття, що пов'язані з гендерною та сексуальною ідентичністю і виходять за рамки гетеросексуальних або цисгендерних норм. Цей термін використовується для позначення лесбіянок (Lesbian), геїв (Gay), бісексуалів (Bisexual), трансгендерів (Transgender), квір (Queer).

Абревіатура ЛГБТК (LGBTQ) доповнена (ІА+) і представлена як ЛГБТК (ІА+) (LGBTQ (IA+) утворена від перших літер слова, яке представляє додатково: інтерсексуалів (Intersex), асексуалів (Asexual) тощо.

Лесбіянка (Lesbian). Цей термін використовується для позначення жінки, яка відчуває сексуальний та/або романтичний потяг до іншої жінки.

Гей (Gay). Цей термін використовується для позначення чоловіків, які відчувають сексуальний та/або романтичний потяг до інших чоловіків. Також іноді використовується як загальний термін для характеристики людини, яку приваблює людина тієї ж статі, що і вона.

Бісексуал (Bisexual). Цей термін використовується для позначення людини, яку приваблюють представники двох або більше статей. Це можуть бути жінки і чоловіки, чоловіки або люди з небінарним гендером, або люди тієї ж статі, що і

вона, і навіть ті, кого щось приваблює в декількох статях. Префікс «бі» означає «два», але з розширенням поняття гендеру використання цього терміна також виходить за рамки виключно позначення подвійного значення гендерної бінарності.

Трансгендер (Transgender). Цей термін також використовується для позначення людей, яких приваблюють представники двох або більше статей. Людина може вважати себе бісексуалом або пансексуалкою або кимось одним із двох типів [61].

Questioning (Queer). Людина з невизначеною гендерною ідентичністю. Термін використовується для позначення особи, яка немає чіткої гендерної ідентичності чи сексуальної орієнтації та перебуває в процесі їх уточнення.

Гетеросексуал (Straight/heterosexual). Це чоловік, якого приваблюють жінки, або жінка, яку приваблює чоловік. Цисгендерні та трансгендерні люди також можуть бути гетеросексуальними, оскільки для гетеросексуальної ідентичності важлива стать, з якою людина асоціюється і стать, яка її приваблює, а не стать, визначена при її народженні.

Асексуал (Asexual spectrum). Асексуалами називають людей, які не відчували сексуального потягу. Термін об'єднує різні типи сексуальної орієнтації. Такі люди відчувають слабший сексуальний потяг, ніж той, що вважається нормою. Деякі люди можуть відчувати сексуальний потяг лише через кілька місяців або років знайомства з кимось або взагалі не відчувати його.

Цисгендер (cisgender). Це людина, яка відносить себе до статі, визначеної при народженні.

Стать, закріплена при народженні (gender defined at birth). Це стать, яку людина класифікує за статевими органами та хромосомами при народженні.

Трансгендер (або транс) (Transgender (or trans). Людина, яка ідентифікує себе як представник іншої статі, відмінної від тієї, яка була визначена при народженні.

Гендерна неконформність (Gender nonconforming). Гендерні уявлення людини не відповідають статі, визначеній при народженні. Наприклад, людина може ідентифікувати себе як жінку, але носити чоловічий одяг.

Агендер (Agender). Чоловік, який не ідентифікує себе ні з якою статтю.

Інтерсексуал (Intersex). Збірний термін для тих, хто народився зі статевими органами, які не підпадають під систему сексуальних бінаріїв.

Небінарний гендер (Nonbinary gender). Стать, до якої людина себе відносить, не збігається з чоловічою або жіночою статтю і лише частково пов'язана з однією з них, обома або іншою. Небінарні люди можуть ідентифікувати себе з двома або

більше гендерами; не мати гендеру чи мати мінливість ідентичності. Терміни «гендерквір» та «агендер» мають подібні, але не ідентичні значення.

Місгендер (Misgender). Це поняття використовується для характеристики ситуації, коли хтось свідомо чи помилково звертається до людини, використовуючи помилкову гендерну ідентичність.

Для трансгендерних людей перехідний період може починатися і закінчуватися розкриттям своєї нової статі іншим, або ж це може означати проведення замісної гормональної терапії та хірургічного втручання. Міграція трансгендерів − це, перш за все, процес, який може відрізнятися для кожного трансгендера. Конкретного списку кроків для такого переходу не існує.

Гендер, що виходить за межі понять для демонстрації гендерної ідентичності (Gender expansive). Гендерне уявлення людини не обмежується поняттями для позначення гендерної ідентичності або ж людина не хоче обмежувати свою ідентичність одним із них.

Гендерна дисфорія (gender dysphoria). Коли зовнішній вигляд людини або її суспільне сприйняття не збігаються з її гендерною ідентичністю. Це може бути передумовою трансгендерної міграції, або трансгендерна людина може відчувати сексуальний дискомфорт у певному контексті протягом усього життя [62].

Камінг-аут (coming out of the closet). Унікальне явище для всіх представників ЛГБТК-спільноти (ІА+), що обов'язково передбачає публічне розкриття своєї гендерної ідентичності. Камінг-аут − це процес коли людина вперше усвідомила сама себе, свою гендерну приналежність, а потім протягом свого життя добровільно й усвідомлено багато разів відкриває себе іншим.

Жити відкрито (Living openly). Означає прийняття рішення відкрито говорити про приналежність до спільноти ЛГБТК (ІА+), незважаючи на утиски та пригнічення.

Аутинг (Outing). Процес, під час якого гендерна ідентичність або сексуальна орієнтація людини публічно розкриваються без її згоди.

Прайд (Pride). Загальний термін для дій та заходів, що спрямовані на підтримку боротьби з гнобленням, пов'язаним із розкриттям гендерної ідентичності. Його витоки лежать у заворушеннях у Стоунволлі 1969 року. Місяць прайду − це святкування того, як змінився світ з тих пір, як поліція регулярно проводила рейди в клубах для геїв і трансгендерів та нагадування про те, наскільки багато потрібно змінити.

Союзник (Ally). Людина, яка своїми діями підтримує права представників ЛГБТК-спільноти (ІА+).

8. Проблема визнання державою одностатевих союзів. Суспільна мораль і права ЛГБТК+. Релігійна свобода і право ЛГБТК+ на недискримінацію

Усі країни по-різному ставляться до представників сексуальних меншин. Так, в Європі пари, що складаються з двох чоловіків (або двох жінок), мають ті ж самі права, що і традиційні пари. У більшості країн ЄС вони одружуються, тоді як у Східній Європі це неприйнятно: між одностатевим подружжям неможливо укласти шлюб і навіть усиновити дитину. Однак і в цих країнах одностатеві стосунки не заборонені. Існує і третя категорія країн. Наприклад, у країнах Близького Сходу за одностатеві стосунки можуть посадити до в'язниці або стратити. NoNews зібрав увесь міжнародний досвід взаємодії держави із сексуальними меншинами [63]. Дані щодо міжнародної системи захисту прав людини представлено в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 Дані щодо міжнародної системи захисту прав людини [64]

№	Країна	Смертна кара	Кримінальний термін	Партнерство	Реєстрація шлюбів	Усиновлення
1	ПАР	Ні	Ні	Так	Так	Так
2	Колумбія	Ні	Ні	Так	Так	Так
3	Уругвай	Ні	Ні	Так	Так	Так
4	Бразилія	Ні	Ні	Так	Так	Так
5	Великобританія	Ні	Ні	Так	Так	Так
6	Нідерланди	Ні	Ні	Так	Так	Так
7	Франція	Ні	Ні	Так	Так	Так
8	Нова Зеландія	Ні	Ні	Так	Так	Так
9	Аргентина	Ні	Ні	Так	Так	Так
10	Канада	Ні	Ні	Так	Так	Так
11	США	Ні	Ні	Ні	Так	Так
12	Бельгія	Ні	Ні	Так	Так	Так
13	Данія	Ні	Ні	Ні	Так	Так
14	Фінляндія	Ні	Ні	Ні	Так	Так
15	Ісландія	Ні	Ні	Ні	Так	Так
16	Ірландія	Ні	Ні	Ні	Так	Так
17	Люксембург	Ні	Ні	Так	Так	Так
18	Норвегія	Ні	Ні	Так	Так	Так
19	Португалія	Ні	Ні	Так	Так	Так
20	Іспанія	Ні	Ні	Так	Так	Так
21	Швеція	Ні	Ні	Ні	Так	Так
22	Андорра	Ні	Ні	Так	Ні	Так
23	Німеччина	Ні	Ні	Ні	Так	Так
24	Словенія	Ні	Ні	Так	Ні	Так
25	Австрія	Ні	Ні	Так	Так	Так
39	Італія	Ні	Ні	Так	Ні	Ні
112	Польща	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні
118	Україна	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні

У таблиці 3.3 у відповідних стовпчиках зазначено, чи дозволено всиновлювати дитину, вступати в шлюб і ставати партнером в обраній країні (це одна з форм шлюбу, подібна цивільно-правовому договору між одностатевими парами), чи передбачено в обраній країні кримінальне покарання (тюремний термін) за одностатеві відносини, сексуальні стосунки та чи передбачено смертну кару за такі дії. Країни в таблиці розташовані зверху вниз, від найбільш ліберальних до найрадикальніших.

Якщо в країні є відповідь «ні» за всіма параметрами, держава жодним чином не приймає законів, що регулюють одностатеві відносини. Якщо в країні дозволені як шлюб, так і партнерство, пара сама може обрати, яку форму відносин хоче оформити (залежно від країни, в якій укладено шлюб) і в цій таблиці представлена офіційна позиція держави з питання одностатевих відносин, тобто громадська думка і традиції ніколи не відображаються в таблиці [63, 65].

Окрім того, зусилля організацій громадянського суспільства об'єднуються через створення коаліцій правозахисних організацій та рухів. Водночас форми та методи, які використовують правозахисні організації, різняться. Вони варіюються від програм і заходів (регульованих національним і міжнародним законодавством) до участі у визнаних і невизнаних акціях протесту. Через відсутність політичних і правових гарантій просування та захисту прав людини в Україні багато правозахисних організацій і рухів спрямували свій вплив у політичну сферу, змушуючи правоохоронні органи приймати законні рішення.

З іншого боку, організації громадянського суспільства у своїй діяльності можуть шкодити інтересам суспільства. Наприклад, «перенасиченість» більшості ЗМІ кримінальним контентом створює тло для напруженості в суспільстві. Натомість мінімальна увага приділяється висвітленню інформації, яка сприяє захисту прав та інтересів громадян, а також інформації про успішну правозахисну діяльність.

Варто зазначити, що правозахисні організації розширюють коло своєї діяльності у сфері захисту прав людини та закріплюються в загальній структурі організацій громадянського суспільства. В Україні правозахисні організації традиційно залежать від іноземної допомоги і мають більш тісні відносини з міжнародними міжурядовими та міжнародними неурядовими правозахисними організаціями, ніж із національними правозахисними організаціями.

Із метою сприяння захисту порушених прав людини неурядові правозахисні організації проводять широкий спектр інформаційно-просвітницьких заходів (з

охопленням більшості регіонів України), здійснюють моніторинг дотримання прав людини, надають правову допомогу та беруть участь у консультативно-дорадчих формах взаємодії з органами державної влади.

Інформація про ситуацію з правами людини і громадянина, стан забезпечення та захисту свобод, небезпечні тенденції та системні порушення в Україні значною мірою надається неурядовими правозахисними організаціями та аналітичними центрами під час проведення своїх моніторингів.

Офіційну статистику злочинів і порушень прав людини публікують органи поліції та прокуратури. Оскільки ці організації щонайменше безпосередньо зацікавлені у поліпшенні власної роботи, ці дані можуть надати лише часткове уявлення про реальну ситуацію. Омбудсмен, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, готує щорічну доповідь на основі офіційної інформації. У доповідях Омбудсмана окреслюються серйозні питання щодо порушень прав громадян, але вони мало впливають на поліпшення загальної ситуації.

У контексті спільних моніторингових заходів (правозахисними організаціями та правоохоронними органами) щодо дотримання прав людини позитивним є досвід роботи постійної мобільної групи з моніторингу дотримання прав і свобод людини і громадянина в діяльності органів внутрішніх справ. Однак зараз цей механізм фактично не існує через втрату чинності відповідних наказів [66, 67] та ліквідацію відповідного структурного підрозділу − Управління моніторингу дотримання прав людини в діяльності органів внутрішніх справ.

У зв'язку з цим рушійною силою для поліпшення ситуації з порушеннями прав людини, пов'язаними з бездіяльністю правоохоронних органів, часто стає громадський резонанс із залученням ЗМІ, громадських організацій, активістів та учасників кампаній. Таким чином, публічність як неінституційний метод стимулює правоохоронні органи до гарантування та захисту прав людини.

Питання для самоконтролю

1. Яким чином свобода релігії виступає в якості фундаментальних прав людини?

2. У чому полягає релігійна нейтральність держави?

3. Які обов’язки держави щодо гарантування прав релігійних меншин прописані в ст. 1 та ст.4- 8 Декларації про права осіб, що належать до національних або етнічних, релігійних та мовних меншин?

4. Яким чином проявляється гендерна, расова та національна дискримінація в Україні та країнах Євросоюзу? Чи існують відмінності в становищі жінок у місті та сільській місцевості в Україні?

5. Які чинники впливають на рейтинги країн світу за індексом гендерної нерівності?

6. Що таке гетеронормативність, трансфемінізм, лесбійський фемінізм?

7. Яким чином проявляється заборона дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації?

8. Яке рейтингове місце у світі посіла Україна за індексом гендерної нерівності за даними United Nations Development Programme: Gender Inequality Index 2020?

9. Які права та свободи закріпила Організація Об'єднаних Націй в Загальній декларації прав людини та в міжнародних пактах про права людини?

10. Чи актуальними для України є проблеми дискримінації інвалідів? Розкрийте сутність ейджизму.

11. Чи захищені права та свободи представників сексуальних меншин в Україні?

12. Які зобов'язання мають держави у сфері прав і свобод сексуальних меншин?

13. Чи існує заборона дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації?

14. Які проблеми мають країни при визнанні державою одностатевих союзів? У чому полягає суспільна мораль і права ЛГБТК (ІА+)?

Тести для самоконтролю

1. Що означає термін «релігійна нейтральність держави»?

A) держава не підтримує жодну релігію і не втручається в релігійні питання;

B) держава активно підтримує всі релігії;

C) держава забороняє всі релігії;

D) держава підтримує лише одну офіційну релігію.

2. Який документ закріпив боротьбу з дискримінацією за ознаками статі, раси, релігії тощо?

A) Лісабонський договір;

B) Римський договір;

C) Директива про рівну оплату праці;

D) Хартія основних прав Європейського Союзу.

3. Що таке ейджизм?

A) дискримінація за віком;

B) дискримінація за статтю;

C) дискримінація за расовою ознакою;

D) дискримінація за релігійною приналежністю.

4. Який договір запровадив поняття боротьби з дискримінацією за сексуальною орієнтацією?

A) Римський договір;

B) Лісабонський договір;

C) Амстердамський договір;

D) Маастрихтський договір.

5. Гетеронормативність – це:

A) суспільний устрій, де гетеросексуальність вважається нормою;

B) законодавча норма, що регулює одностатеві шлюби;

C) ідея про рівність всіх сексуальних орієнтацій;

D) підтримка релігійної різноманітності у суспільстві.

6. Що таке камінг-аут?

A) процес відкриття своєї сексуальної орієнтації іншим людям;

B) закон про захист прав ЛГБТК (ІА+) осіб;

C) форум для обговорення релігійних питань;

D) термін, що описує релігійне відродження у суспільстві.

7. Яка з перелічених релігій є найпоширенішою у світі?

A) іслам;

B) буддизм;

C) християнство;

D) індуїзм.

8. Який з перерахованих чинників є підставою для дискримінації за законодавством ЄС?

A) вік;

B) релігія;

C) стать;

D) рівень освіти.

9. Який з наведених термінів описує правовий захист прав релігійних меншин?

A) плюралізм;

B) релігійна нейтральність;

C) гендерна рівність;

D) секуляризм.

10. Що таке квір-теорія?

A) академічний підхід, що досліджує питання сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності;

B) законодавча ініціатива щодо захисту прав жінок;

C) політичний рух за права релігійних меншин;

D) концепція, що регулює право на свободу релігії.

Практичні завдання

Завдання 1. Вам необхідно проаналізувати конкретні ситуації, що стосуються різних форм дискримінації, та запропонувати правові й соціальні заходи, спрямовані на захист прав релігійних, гендерних, етнічних і сексуальних меншин. Структурно завдання складається з трьох частин.

Частина 1: Аналіз кейсів дискримінації.

Ознайомтеся зі змістом трьох запропонованих кейсів, що стосуються різних видів дискримінації – релігійної, гендерної та сексуальної орієнтації.

Кейс 1: Релігійна дискримінація в школі.

Учениця, що є представницею релігійної меншини, в європейській державі змусили зняти релігійний символ (хрестик/хустку) в державній школі через вимоги шкільного дрес-коду, який передбачає нейтральність у питаннях релігії.

Кейс 2: Гендерна дискримінація на робочому місці.

Жінка була відсторонена від керівної посади через те, що вважається, що чоловік краще впорається з цим завданням. Її стаж і кваліфікація не були враховані, незважаючи на її професіоналізм і досвід.

Кейс 3: Дискримінація через сексуальну орієнтацію.

Парі однієї статі було відмовлено в обслуговуванні в приватній клініці через сексуальну орієнтацію. Було сказано, що клініка «має право обслуговувати лише гетеросексуальні пари».

Завдання:

- Визначте, які права були порушені в кожному з кейсів з точки зору міжнародного та європейського права.
- З'ясуйте, які антидискримінаційні закони та механізми можуть бути застосовані для вирішення цих ситуацій.
- Проаналізуйте, які заходи могли б бути вжиті для запобігання подібним випадкам у майбутньому (правові, освітні, соціальні).

Частина 2: Розробка правової стратегії.

Об’єднайтеся в малі групи та розробіть правову стратегію для захисту прав релігійних, гендерних або сексуальних меншин, враховуючи специфіку національного законодавства та міжнародних зобов’язань.

1. Опишіть основні законодавчі акти та механізми, які можна використовувати для захисту прав цих груп.

2. Пропонуйте шляхи вдосконалення національного законодавства у сфері захисту прав меншин.

3. Розробіть рекомендації для уряду щодо заходів, які можуть бути впроваджені для поліпшення ситуації з дискримінацією в країні.

Частина 3: Створення соціальної кампанії.

На основі аналізу кейсів і розробленої правової стратегії, розробіть план соціальної кампанії, спрямованої на підвищення обізнаності про права релігійних, гендерних і сексуальних меншин. Кампанія повинна включати:

- Ключові меседжі, які будуть донесені до цільової аудиторії.
- Інформаційні матеріали (плакати, відеоролики, інформаційні брошури).
- Платформи та канали для поширення інформації.
- Механізми залучення громадськості до участі в кампанії.

Критерії оцінювання:

- Аналіз кейсів: Чи точно ви ідентифікували порушення прав і запропонували відповідні правові заходи?
- Розробка правової стратегії: Наскільки детально і обґрунтовано ви описали правові механізми захисту меншин?
- Соціальна кампанія: Чи є ваша кампанія інформативною, актуальною та здатною привернути увагу до проблеми?

Завдання 2. Дослідження дискримінації в українському суспільстві виявило проблеми, які є актуальними для України.

Поясніть, які саме проблеми є найбільш важливими та серйозними для українців в процесі здійснення діяльності через дискримінацію за різними ознаками?

Завдання 3. Організація Об’єднаних Націй проголошує та урочисто закріплює у Загальній декларації прав людини та Міжнародному пакті про права людини, що кожна людина без будь-яких відмінностей користується всіма правами та свободами, передбаченими цими документами. Усі країни по-різному ставляться до представництва сексуальних меншин. Тому в Європі пара з двох чоловіків або двох жінок має такі ж самі права, як і традиційна пара.

Наведіть практики країн, в яких забороняють одностатеві стосунки.

Завдання 4. NoNews зібравши інформацію, узагальнив увесь міжнародний досвід країн, які взаємодіють із сексуальними меншинами. Зібраний матеріал спрямований на підтримку боротьби проти гноблення, пов'язаного з гендерною ідентичністю.

Поясніть, як змінився світ від часів, коли поліція регулярно здійснювала рейди на клуби для геїв і трансгендерів (Стоунволлські бунти 1969 року), і як багато ще повинно змінитися у ставленні суспільства до ЛГБТК (IA+) (LGBTQ (IA+).

ТЕМА 4. ГОЛОВНІ НАПРЯМКИ ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ. ДОСВІД ЄС

Мета вивчення теми: дослідити практичні аспекти ідентифікації дискримінації, проблемні питання запобігання та протидії дискримінації в ЄС та Україні; засвоїти ключові елементи антидискримінаційного законодавства ЄС і України.

План

1. Актуальність питання запобігання та протидії дискримінації в ЄС і Україні.
2. Знання, вміння та навички фахівців з управління людськими ресурсами, важливі для недопущення, запобігання і протидії дискримінації.
3. Практичні аспекти ідентифікації дискримінації.
4. Пряма та непряма дискримінація: приклади з практики ЄСПЛ.
5. Пособництво у дискримінації: приклади з практики ЄСПЛ.
6. Несприятливе ставлення: приклади з практики ЄСПЛ. Зразок для порівняння: приклади з практики ЄСПЛ.
7. «Захищена» чи інша ознака: приклади з практики ЄСПЛ. Відсутність правомірної мети: приклади з практики ЄСПЛ.
8. Ключові елементи антидискримінаційного законодавства ЄС і України.

Перелік ключових термінів і понять: протидія дискримінації, пособництво у дискримінації, міжнародні стандарти, європейські цінності, пряма дискримінація, антидискримінаційне законодавство, права людини, механізми моніторингу.

2. Актуальність питання запобігання та протидії дискримінації в ЄС і Україні

У сучасних умовах розвитку України вітчизняне юридичне співтовариство має стати рушійною силою, яка своєю повсякденною практикою зможе довести свою прихильність європейським цінностям і стандартам та забезпечити їх поетапне впровадження в правовий устрій держави. Серед таких цінностей і стандартів питання про заборону дискримінації та протидію їй займає вирішальне місце.

Сучасний стан розвитку питання боротьби з дискримінацією у правовій сфері характеризується тим, що:

– сформовані міжнародні (універсальні) стандарти щодо заборони дискримінації та боротьби з нею, прийняті відповідні міжнародно-правові договори, включаючи загальнообов'язкові правові вимоги, їх виконання гарантується відповідними механізмами моніторингу та відповідно до низки актів міжнародного «м'якого» права;

– напрацьована велика практика Європейського суду з прав людини, Європейської комісії з соціальних прав та інших європейських інститутів [1].

Рівні міжнародно-правового регулювання у сфері заборони дискримінації та боротьби з нею представлено на рисунку 4.1.

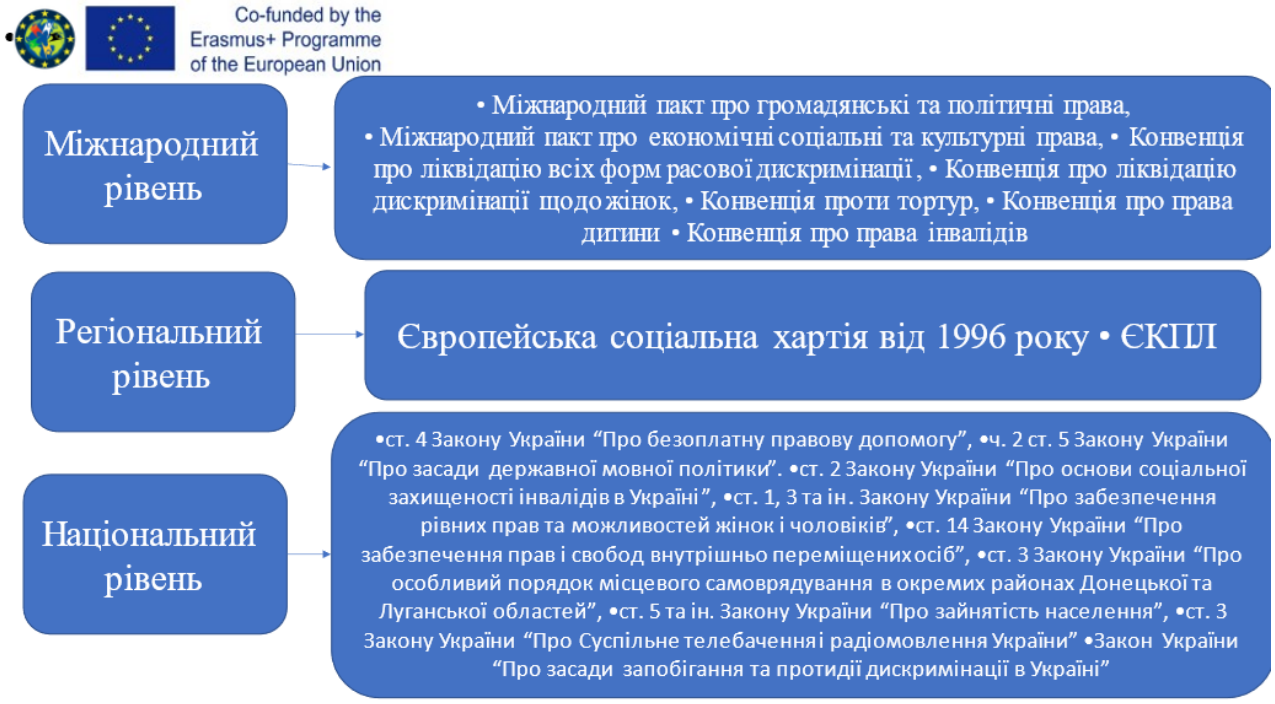


Рисунок 4.1 – Рівні міжнародно-правового регулювання у сфері заборони дискримінації та боротьби з нею

Широке міжнародно-правове регулювання у сфері заборони дискримінації та боротьби з нею обумовило появу ще однієї галузі міжнародного права – «антидискримінаційних» законів, включаючи європейське антидискримінаційне законодавство.

Індекс гендерної рівності Європейського Союзу вперше перевищив 70, що означає зростання на 1,6 бала з 2022 року. Зростання загального бала ЄС є найвищим річним зростанням з моменту першої публікації індексу в 2013 році. Оцінка ЄС становить 70,2 балів зі 100, але до досягнення гендерної рівності ще далеко [2]. Поточний бал ЄС – це помірне поліпшення на 1 бал, порівняно з попереднім індексом, що є найвищим річним зростанням з моменту першої публікації індексу в 2013 році.

Попереду ще довгий шлях. Поточна оцінка ЄС є скромним поліпшенням на 1,6 бала, порівняно з попереднім індексом, що є найвищим річним зростанням із моменту його першої публікації в 2013 році. Підвищення оцінки ЄС після 2020 року насамперед пов'язане з прогресом у сферах часу (+3,6) та роботи (+2,1). Із 2010 року оцінка ЄС зросла на 7,1 балів, головним чином завдяки прогресу у сфері влади (+17,2).

Найближче до гендерної рівності ЄС наблизився у сфері охорони здоров'я (88,5 балів) і, зокрема, доступу до медичних послуг (97,3 балів). Водночас охорона здоров'я є єдиною сферою, де прогрес був найповільнішим з 2010 року (+1,8), порівняно з попереднім (–0,2); з 2020 року прогрес зупинився в підсферах статусу (–0,2), доступу (–0,3) та поведінки (без змін в оцінці).

Гендерна нерівність найбільш виражена у сфері влади (59,1 балів): з 2020 року оцінка ЄС у цій сфері зросла на 1,9 бала; оцінка ЄС маскує значні відмінності між державами-членами. Незважаючи на загальне поліпшення, вісім країн погіршили свої позиції у сфері влади порівняно з попереднім індексом гендерної рівності (BG, CY, EE, FI, HR, LV, RO, SK). Сфера « прийняття економічних рішень» отримала 54,7 бали, що є другим найнижчим показником в ЄС загалом [2].

Індекс гендерної рівності (EIGE) показує, що в ЄС набагато менше жінок, ніж чоловіків, мають оплачувану роботу, набагато більше жінок, ніж чоловіків, працюють неповний робочий день, а жінки переважно зайняті доглядом і хатньою роботою.

У червні 2018 року Європейський Союз видав Директиву про баланс між роботою та особистим життям, щоб кинути виклик традиційним гендерним ролям у роботі медсестер. Директива закликає до законодавчих і незаконодавчих заходів

для вирішення проблеми недостатнього представництва жінок на ринку праці та надмірного залучення до неоплачуваної роботи по догляду.

1 березня 2024 року Президент України вніс до Верховної Ради України законопроєкт про ратифікацію Угоди між Україною та Європейським Союзом про участь України в програмі ЄС «Люди, рівність, права та цінності». Угоду підписано в Брюсселі (Королівство Бельгія) 20 грудня 2023 року та в Києві (Україна) 9 січня 2024 року.

Ідея програми полягає в тому, щоб громадяни ЄС знали свої права, мали можливість відчувати себе вільними і реалізовувати свої права без дискримінації в будь-якому куточку ЄС. План підкреслює, що гендерна рівність є фундаментальною цінністю та метою ЄС, а поточна ситуація є загальним прогресом у сфері гендерної рівності. Необхідно активно боротися з гендерними стереотипами та всіма формами ненависті й насильства в інтернеті з молодого віку.

У цьому контексті важливою залишається підтримка жіночих правозахисних організацій та інших організацій, що працюють у цій сфері, зокрема шляхом надання фінансування в рамках цієї програми.

Програма ЄС «Люди, рівність, права та цінності» визначає чотири сфери діяльності:

1) захист і просування цінностей Європейського Союзу;

2) права, недискримінація та сприяння рівності, включаючи гендерну рівність;

3) сприяння обміну та участі громадян у демократичному житті Європейського Союзу, обмінам між громадянами різних держав-членів і підвищення обізнаності про спільну європейську історію;

4) програма «Дафна» – боротьба з насильством, включаючи насильство за статтю та насильство стосовно дітей.

Вказана програма передбачає такі заходи:

1) сприяння рівності, запобігання нерівності та боротьба з дискримінацією на основі статі, расового чи етнічного походження, релігії чи переконань, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації;

2) підтримка та впровадження комплексної політики, орієнтованої на:

– забезпечення можливостей для повної реалізації жінками своїх прав;

– сприяння гендерній рівності, включаючи баланс роботи та особистого життя;

– розширення прав і можливостей жінок, просування гендерної рівності та недискримінації;

– сприяння недискримінації;

– боротьбу з расизмом, ксенофобією та всіма формами нетерпимості, включаючи гомофобію, біфобію, трансфобію, взаємну фобію та нетерпимість на основі гендерної ідентичності, як онлайн, так і офлайн;

– захист і підтримку прав дитини;

– захист та просування прав людей з інвалідністю.

3) захист і просування прав громадян Європейського Союзу та права на захист персональних даних.

У контексті боротьби з гендерним насильством ця програма визначає певний спектр дій, у числі яких:

– запобігання всім формам гендерного насильства щодо жінок і дівчат і домашнього насильства на всіх рівнях. Зокрема, стандарти, визначені в Конвенції Ради Європи «Про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та про боротьбу з цими явищами» (Стамбульська конвенція);

– підтримка та захист усіх прямих та опосередкованих жертв вищевказаних форм насильства, зокрема і жертв домашнього насильства та дітей, які залишилися сиротами внаслідок таких злочинів;

– підтримка та гарантія однакового рівня захисту для жертв гендерного насильства в усьому Європейському Союзі [3].

Більшість із цих стандартів офіційно запроваджено в Україні (шляхом ратифікації Верховною Радою України деяких міжнародних договорів та визнання юрисдикції відповідних судових і квазісудових органів); сформовано українське законодавство, яке в цілому відображає основні вимоги міжнародного та європейського права. Заборона дискримінації визнається як загальний принцип (principle), на якому засновані приписи відповідного нормативного акта і практика його застосування [1].

Окрім того, було прийнято низку законодавчих актів, спрямований на боротьбу з дискримінацією щодо певних соціальних груп, – Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» № 49-51, від 24.06.2004, Закон України «Про основи соціального захисту осіб з обмеженими можливостями в Україні» від 21 березня 1991 року, Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року, Закон України «Про основи дискримінація в Україні» від 6 вересня року та спеціальний Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», що застосовується у всіх сферах суспільних відносин, які потребують регулювання [4, 5, 6, 7, 8].

2. Знання, вміння та навички фахівців з управління людськими ресурсами, важливі для недопущення, запобігання і протидії дискримінації

Кадрова політика, яка спрямована на недопущення, запобігання та протидію дискримінації повинна ґрунтуватися на таких принципах, як справедливість, послідовність, рівноправність, недискримінація за ознакою віку, статі, віросповідання та дотримання трудового законодавства. Основною метою кадрової політики є забезпечення своєчасного та оптимального балансу процесу підбору персоналу, утримання персоналу та його розвитку залежно від потреб організації, вимог чинного законодавства та стану ринку праці [9, 10].

Кадрова політика є невід'ємною складовою стратегічно орієнтованої політики щодо недопущення, запобігання і протидії дискримінації в компанії, регіоні та державі. Вона визначає характер взаємин між керівництвом і персоналом, основний напрямок, форму і способи роботи з ними. Кадрова політика спрямована на недопущення, запобігання та протидію дискримінації і передбачає створення відповідальної згуртованої команди, здатної своєчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації. Вона включає в себе такі елементи, як тип влади в суспільстві, стиль керівництва, філософія підприємства, правила внутрішнього розпорядку, колективні договори, статут організації тощо, і реалізується з їх допомогою.

Історично склалося так, що в суспільстві наявні 3 типи влади, які існували тисячі років тому і дійшли до нашого часу завдяки досвіду людей і окремих особистостей. Їх назва походить від грецького слова «кратос» (*kratos*) – сила.

Охлократія (*ohlos* – натовп) – буквально влада натовпу, що характеризується тим, що громадяни чітко не підкоряються нормам моралі та права, а їх соціальна поведінка визначається добровільними зборами, мітингами й демонстраціями. Вона існувала в Стародавній Греції, Німеччині. Ця влада заснована на критиці та запереченні існуючих законів держави, моралі громадян, системи влади; апелює до примітивних інтересів людей, таких як «присоромити», «відібрати здобич».

Автократія (*author*) – необмежена влада однієї людини. Сформувалася в умовах початкової системи, і її «золота доба» припала на рабовласництво і феодальні порядки, коли влада утримувалася «караючим мечем».

Залежно від форми і ступеня примусу народу розрізняють такі зміни самодержавства з найбільш яскравими представниками:

- тиранія (Нерон, Іван Грозний);
- диктатура (Гітлер, Сталін);
- монархія (Петро 1, Наполеон, Катерина II) [11].

Автократія рекомендується, коли в суспільстві, на підприємствах запроваджується принципово нова політика і необхідно подолати опір суспільства. Кадрова політика підприємства не має традицій і підпорядкована основним цілям нового керівника. Коли національні, громадські та корпоративні лідери прогресивні та розумні, автократія є єдиним способом швидкого впровадження інновацій та вирішення проблем.

Демократія (*demos* – народ) – державний лад, основою якого є «влада народу». Демократичні принципи організації держави відомі з часів Стародавньої Греції. Демократія дозволяє використовувати внутрішній потенціал людини і перейти від методу примусу до методу відновлення. Розвиток демократії можливий за умови використання професійних менеджерів в управлінні, відбору лідерів трудовими колективами та розвитку самоврядування. Демократія заснована на принципах впевненості в собі, вибірковості лідерів, зміни влади, підпорядкування меншості більшості. Сучасний етап розвитку України характеризується переходом від автократії до демократії та супроводжується проявом охлократії [12].

Варто зазначити, що загалом наявність інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності не зобов'язує держави впроваджувати конкретні заходи для збільшення політичної участі жінок.

Диференціація та диверсифікація кадрових стратегій щодо забезпечення недопущення, запобігання і протидії дискримінації для створення належного поєднання навичок, структури робочої сили та ринку праці може допомогти компаніям працювати на ринках, які швидко розвиваються. Глобальний індекс робочої сили (TWI) надає ключову перевагу в боротьбі за таланти, фокусуючи коротко-, середньо- та довгострокові інвестиції на ринку праці з найбільшим потенціалом у галузях та наборах навичок, які формують швидкозмінне бізнес-середовище.

Цьогорічний TWI чітко окреслює широке коло питань, включаючи зростання попиту, підвищення вартості життя, тиск на заробітну плату, постійне безробіття, мінливу демографічну ситуацію, вплив регуляторних змін на вартість і доступність людських ресурсів, а також жорстку конкуренцію за кваліфіковану робочу силу. У TWI, як завжди, враховуються геополітичні реалії, але повний вплив геополітичних реалії та війни між Ізраїлем та ХАМАС на ринок праці ще не відомий [13].

Система управління персоналом з урахуванням стратегії недопущення, запобігання та протидії дискримінації представлена в таблиці 4.1. Ця система включає підсистеми: планування та маркетингу, управління підбором та обліком персоналу, управління трудовими відносинами, забезпечення нормальних умов

праці, управління розвитком персоналу, управління мотивацією поведінки персоналу, управління соціальним розвитком, розвиток організаційної структури управління, правове забезпечення, інформаційне забезпечення системи управління персоналом.

Таблиця 4.1 – Система управління персоналом з урахуванням стратегії недопущення, запобігання та протидії дискримінації [14]

Система управління персоналом – система, в якій реалізуються всі функції управління персоналом
• Підсистема планування та маркетингу. Здійснює розробку кадрової політики, стратегії управління персоналом, аналіз кадрового потенціалу, аналіз ринку праці, організацію кадрового планування та прогнозування потреби в персоналі, організацію реклами
• Підсистема управління підбором та обліком персоналу. Здійснює організацію підбору персоналу, співбесіди, оцінки, відбору, обліку зарахування, переміщення, заохочення та звільнення персоналу, професійну орієнтацію, організацію раціонального використання персоналу, управління зайнятістю.
• Підсистема управління трудовими відносинами. Здійснює аналіз та регулювання групових та особистісних взаємовідносин, відносин керівництва, управління виробничими конфліктами та стресами, соціально-психологічну діагностику, дотримання етичних норм взаємовідносин, управління взаємодією з профспілками.
• Підсистема забезпечення нормальних умов праці. Виконує такі функції, як дотримання вимог психофізіології та ергономіки праці, дотримання вимог технічної естетики, охорони праці, військової охорони організації й окремих посадових осіб.
• Підсистема управління розвитком персоналу. Здійснює навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації, адаптацію нових працівників, оцінку кандидатів на вакантну посаду, поточну періодичну оцінку кадрів, організацію раціоналізаторської та винахідницької діяльності, реалізацію ділової кар’єри та службово-професійного просування.
• Підсистема управління мотивацією поведінки персоналу. Її основними функціями є організація нормування та тарифікація трудового процесу, розробка систем оплати праці, розробка форм участі персоналу в прибутках і форм морального заохочення персоналу.
• Підсистема управління соціальним розвитком. Здійснює організацію суспільного харчування, житлово-побутове обслуговування, розвиток культури та фізичного виховання, забезпечення охорони здоров’я та відпочинку, забезпечення дитячими закладами, організацію соціального страхування.
• Підсистема розвитку організаційної структури управління.
• Підсистема правового забезпечення.
• Підсистема інформаційного забезпечення системи управління персоналом.

Така система управління персоналом, яка враховує недопущення, запобігання і протидії дискримінації, включає десять підсистем, що охоплюють усі функції управління.

3. Практичні аспекти ідентифікації дискримінації

Вони носять насамперед рекомендаційний характер. Для того щоб їх впроваджувати, державам необхідно визнати нагальність питань щодо збільшення кількості жінок-лідерок на всіх рівнях влади. І це пов'язано з:

– панівною політичною культурою країни, яка впливає на вибір політичних пріоритетів;

– сприйняттям існуючих політичних цінностей та концепцій, «політичною волею держави та окремих політичних структур».

Чинна система забезпечення гендерної рівності передбачає запровадження тимчасових спеціальних заходів («тимчасові спеціальні заходи», «позитивні дії», «позитивні заходи») [15].

Вони спрямовані на захист від дискримінаційного поводження та мають на меті забезпечити, зокрема, встановлення фактичної рівності між чоловіками та жінками. Такі заходи не забороняють дискримінацію за міжнародним правом. Згідно з міжнародним правом такі заходи не вважаються дискримінаційними, якщо вони є обґрунтованими, об'єктивними та пропорційними антидискримінаційним цілям, яких вони прагнуть досягти. На перший погляд ці заходи можуть здатися дискримінаційними, оскільки вони обмежують певні верстви суспільства (в даному випадку – чоловіків). Однак це не так, оскільки позитивні заходи враховують певні недоліки.

Комітет ООН з економічних, соціальних і культурних прав визнав необхідність спеціальних позитивних заходів, зазначивши, що:

Для осіб (груп), що перебувають у несприятливому становищі, або маргіналізованих осіб (груп), можуть знадобитися спеціальні позитивні заходи для того, щоб вирівняти їх у правах практично на одному рівні з іншими лише на період, необхідний для виправлення дискримінації на практиці та для прискорення досягнення рівності [16].

Заходи для прискорення досягнення рівності між жінками та чоловіками не вважаються дискримінаційними, якщо вони ґрунтуються на зобов'язанні держави-учасниці ліквідувати несприятливі умови, спричинені минулими або існуючими дискримінаційними законами та практикою.

Характер, тривалість і застосування таких заходів повинні відповідати конкретній проблемі й ситуації та бути адаптовані до обставин. Результати таких заходів необхідно відстежувати, щоб переконатися, що їхні цілі будуть досягнуті.

Міжнародні норми з питань, що входять до компетенції МОП, також враховують існуючі практики запобігання гендерній нерівності. Міжнародна організації праці (МОП) – це спеціалізована установа Ліги Націй, а після Другої

світової війни – Організації Об'єднаних Націй (ООН), заснована у 1919 році урядами дев'яти країн (Бельгії, Куби, Чехословаччини, Франції, Італії, Японії, Польщі, Великобританії, США та Франції). МОП є унікальною тристоронньою організацією, яка об'єднує представників урядів, профспілок та організацій роботодавців для спільної розробки політики та програм [17].

Основними цілями МОП є захист прав у сфері праці, сприяння забезпеченню гідної праці та запобігання гендерній нерівності, посилення соціального захисту та зміцнення трудового діалогу [17].

Конвенції та рекомендації МОП призначені для використання державами-членами МОП і міжнародним співтовариством та приймаються на міжнародній конференції праці, яка щорічно проводиться в штаб-квартирі МОП в Женеві (Швейцарія). Міжнародні договори підлягають ратифікації державами-членами МОП. Коли країна ратифікує Міжнародний договір, вона зобов'язується застосовувати його положення. Рекомендації не потребують ратифікації. Вони розширюють зміст договору або стосуються питань, які не вимагають формальних зобов'язань.

Конвенція зобов'язує сторони, які її ратифікували:

– заявити про свій намір прийняти нові положення, спрямовані на закріплення гендерної рівності у внутрішньому законодавстві, скасування всіх дискримінаційних положень у законодавстві та запобігання дискримінації щодо жінок;

– вимагати від країн-учасниць гарантувати основні права людини і свободи жінок «на основі рівності з чоловіками» в «політичній, соціальній, економічній і культурній сферах».

Спеціальні заходи, що спрямовані на забезпечення фактичної рівності між чоловіками і жінками, не вважаються дискримінаційними. «Особливий захист материнства не вважається дискримінацією за ознакою статі», – наголошується в документі. Держави-учасниці зобов'язані вживати заходів щодо викорінення забобонів і практики, що засновані на уявленні про будь-яке нижче чи вище становище чоловіків і жінок або про стереотипні ролі чоловіків і жінок. Країни-учасниці також обіцяють «забезпечити визнання спільної відповідальності чоловіків і жінок за виховання і розвиток дітей».

Конвенція настійливо закликає країни-учасниці:

– вжити всіх необхідних заходів, зокрема законодавчих, для припинення всіх форм торгівлі жінками та експлуатації жінок з метою проституції;

– сприяти участі жінок у політичному та громадському житті, приділяючи особливу увагу рівності голосів, участі в уряді та в неурядових організаціях та об'єднаннях, що займаються питаннями суспільного та політичного життя в країні;

– надати жінкам рівні можливості представляти свої уряди на міжнародному рівні та брати участь у роботі міжнародних організацій;

– надати рівні права жінкам і чоловікам при придбанні, зміні або збереженні громадянства і рівні права щодо громадянства дітей;

– забезпечити рівні освітні можливості для студенток і заохочувати спільне навчання дівчат і хлопчиків.

У документі право жінок на працю визначається як невід'ємне право всіх людей. Декларується рівна оплата за рівну працю, право на соціальне забезпечення, оплачувану відпустку та декретну відпустку по вагітності та пологах.

Конвенція встановлює зобов'язання для країн-учасниць:

– вжити всіх необхідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок в галузі охорони здоров'я;

– забезпечити захист сільських жінок з особливими проблемами та гарантувати право жінок брати участь у програмах розвитку, мати доступ до належної медичної допомоги, брати участь у всіх видах колективної діяльності, мати доступ до сільськогосподарських позик та користуватися належними умовами життя;

– гарантувати рівність жінок і чоловіків перед законом;

– заборонити дискримінацію щодо жінок у всіх питаннях, пов'язаних зі шлюбом і сімейними відносинами, зокрема забезпечити право на сімейні надбавки, позики, позики на нерухомість та інші форми фінансового кредитування, а також право на участь у розважальних заходах, заняттях спортом та у всіх аспектах культурного життя [18].

У всьому світі також сформувалася ще одна тенденція серед компаній – дотримуватися принципів корпоративної соціальної відповідальності. Ці принципи визначені в Глобальному договорі ООН. Серед десяти принципів варто виділити шостий принцип: «компанії повинні підтримувати ліквідацію дискримінації у сфері зайнятості та занять» [19].

Проголошення прихильності принципам Глобального договору ООН є свого роду доступом до спільноти однодумців і тих, хто прагне вибудовувати свою діяльність на принципах, які об'єднують всіх. Цей заклик до розробки загальних «правил гри» є відповіддю на процес глобалізації. Згідно з шостим принципом Глобального договору ООН не повинно бути ознак дискримінації при прийомі на роботу, оплаті праці, встановленні робочого часу і відпочинку, оцінці ефективності праці, наданні роботи, забезпеченні стандартів охорони праці та охорони материнства. Участь у Глобальному договорі ООН вже визнаний багатьма компаніями ключовим чинником формування та розвитку брендів роботодавців [20].

Нерівність можливостей досягнень між чоловіками та жінками відображає індекс гендерного розриву за 2006-2019 рр. (табл. 4.2).

Таблиця 4.2 – Зміна рейтингу країн за індексом гендерного розриву за 2006-2019 рр. [21, 22].

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Швеція	Швеція	Норвегія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія
Норвегія	Норвегія	Ірландія	Норвегія	Норвегія	Норвегія	Фінляндія	Фінляндія	Фінляндія	Норвегія	Фінляндія	Норвегія	Норвегія	Норвегія
Фінляндія	Фінляндія	Швеція	Швеція	Фінляндія	Фінляндія	Норвегія	Норвегія	Норвегія	Фінляндія	Норвегія	Фінляндія	Фінляндія	Фінляндія
Ісландія	Ісландія	Ісландія	Нова Зеландія	Швеція	Швеція	Швеція	Швеція	Швеція	Швеція	Швеція	Руанда	Швеція	Швеція
Німеччина	Нова Зеландія	Нова Зеландія	Південна Африка	Нова Зеландія	Ірландія	Ірландія	Філіппіни	Данія	Ірландія	Руанда	Швеція	Нікарагуа	Нікарагуа
Філіппіни	Філіппіни	Філіппіни	Данія	Ірландія	Нова Зеландія	Нова Зеландія	Ірландія	Нікарагуа	Руанда	Ірландія	Нікарагуа	Нова Зеландія	Нова Зеландія
Нова Зеландія	Німеччина	Данія	Ірландія	Данія	Данія	Данія	Нова Зеландія	Руанда	Філіппіни	Філіппіни	Словенія	Філіппіни	Ірландія
Данія	Данія	Ірландія	Філіппіни	Лесото	Філіппіни	Філіппіни	Данія	Ірландія	Швейцарія	Словенія	Ірландія	Ірландія	Іспанія
Великобританія	Ірландія	Нідерланди	Лесото	Філіппіни	Лесото	Нікарагуа	Швейцарія	Філіппіни	Словенія	Нова Зеландія	Нова Зеландія	Намібія	Руанда
Ірландія	Іспанія	Латвія	Нідерланди	Швейцарія	Швейцарія	Швейцарія	Нікарагуа	Бельгія	Нова Зеландія	Нікарагуа	Філіппіни	Словенія	Німеччина
...													
Уганда	Суринам	Азербайджан	Китай	Ботсвана	Венесуела	Колумбія	Киргизія	Хорватія	Гаяна	Хорватія	Венесуела	Венесуела	Гондурас
Україна 48/132*	Україна 57/132	Україна 62/132	Україна 62/132	Україна 63/132	Україна 64 / 132	Україна 64/134	Україна 64/136	Україна 59/142	Україна 67/145	Україна 69/144	Україна 61/144	Україна 65/149	Україна 59/153
Російська Федерація	Люксембург	Ботсвана	Гондурас	Венесуела	Малаві	Таїланд	Таїланд	Польща	Малаві	Чилі	Сальвадор	Македонія	Хорватія
...													
Чад	Пакистан	Саудівська Аравія	Пакистан	Пакистан	Пакистан	Чад	Чад	Чад	Сирія	Сирія	Сирія	Ірак	Пакистан
Саудівська Аравія	Чад	Чад	Чад	Чад	Чад	Пакистан	Пакистан	Пакистан	Пакистан	Пакистан	Пакистан	Пакистан	Ірак
Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен

Джерело: Gender Gap Report (2006-2019)

**Позиція України в рейтингу / Загальна кількість країн в ретингу*

Всесвітній економічний форум проводить щорічне дослідження глобального індексу гендерного розриву. Дослідження вимірює гендерну нерівність за допомогою 14 різних індикаторів у чотирьох ключових сферах: економічна участь та кар'єрні можливості, рівень освіти, здоров'я та тривалість життя, а також розширення політичних прав і можливостей. Індекси вимірюються за шкалою від 0 до 1, де 0 означає повну гендерну нерівність, а 1 – рівність. Значення індексу інтерпретується як відсоток розриву між чоловіками та жінками, що дозволяє порівнювати поточні показники з минулими для визначення прогресу в конкретних сферах. Наприклад, глобальний гендерний розрив в освіті може бути повністю подоланий всього за 14 років, враховуючи поточні тенденції [23].

Загалом глобальний гендерний розрив скорочується з року в рік: лише у 2017 році вперше за всю історію індексу (з 2006 р.) ситуація з глобальною гендерною нерівністю погіршилася. Якщо нинішні тенденції збережуться, глобальний гендерний розрив може бути подоланий лише через багато років. Поки що жодна країна світу не досягла повної гендерної рівності. Найкраща ситуація в скандинавських країнах, особливо в Ісландії, де гендерний розрив ліквідовано на 85,8%.

У 2018 році Україна посіла 65 місце зі 149 країн (у попередньому році – 61 місце зі 144 країн). Частка жінок у політиці, лідерстві та прийнятті рішень у нашій країні дуже низька. Хоча кількість жінок-депутатів зростає, за рівнем представництва жінок у Верховній Раді Україна значно відстає від розвинених європейських країн, що актуалізує питання жіночих квот.

Значний гендерний розрив зберігається і в економічній сфері: аналізуючи гендерний дисбаланс у сфері розвитку штучного інтелекту в 2017 році, українська економістка Любов Зарова зазначила: «На основі співпраці з LinkedIn було виявлено, що лише 22% експертів у цій галузі – жінки у всьому світі. Це призводить до гендерного розриву в 72%, який не змінився протягом останніх років і немає підстав очікувати позитивної тенденції в майбутньому». Іншими словами, перед випускниками університету відкриваються цікаві перспективи. Адже, на думку науковців, поліпшення ситуації з гендерною рівністю принесе величезні економічні дивіденди [24].

4. Пряма та непряма дискримінація: приклади з практики ЄСПЛ

База даних HUDOC надає доступ до практики Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ) (рішення Великої палати, палат і комітетів, справи з комунікацій, новини практики Європейського суду з прав людини).

Пряма дискримінація – це коли до однієї людини ставляться краще чи гірше, ніж до інших.

Частка жінок у парламентах країн ЄС у 2019 р. засвідчує пряму дискримінацію за статтю (рис. 4.2) [26] .

У 2020 році жінки становили 33% парламентарів ЄС і 33% були членами уряду. Такі дані опублікував Євростат. З 2004 року частка жінок у парламенті зросла, і жінки становлять приблизно одну п'яту (21%) парламентарів.

Хоча частка «жіночих» місць у країнах ЄС значно відрізняється, немає жодної країни ЄС, де кількість жінок перевищує кількість чоловіків у парламенті.

У 2020 році у Швеції була найбільша частка жінок-депутатів парламенту, де жінки становили майже половину (приблизно 50%) парламентарів. Далі йдуть Швеція (46%), Бельгія (43%) та Іспанія (42%). Найнижчий відсоток зафіксовано в Угорщині та на Мальті (по 13%) [25].

Рисунок 4.2 показує, що питома вага жінок у парламентах країн ЄС у 2019 р. є низькою: від 30,1 % в Італії, 30,3 % в Австрії до 42,4 % в Бельгії, 42,5 % у Фінляндії, 43,6 % у Швеції.

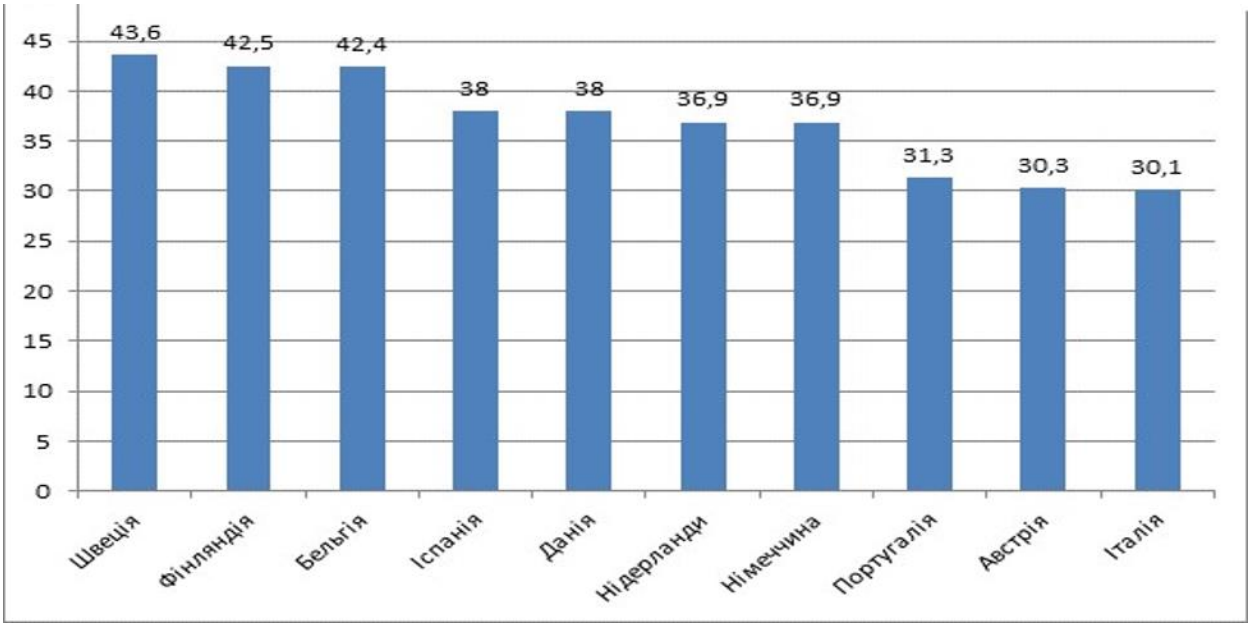


Рисунок 4.2 – Частка жінок у парламентах країн ЄС у 2019 р. [26]

Щодо реалізації жінок в політичній діяльності, то в Україні такі можливості значно менші, ніж в країнах Євросоюзу [27].

Група «Рейтинг» у березні 2021 р. провела дослідження щодо можливостей кар'єрного зростання в сферах діяльності в Україні (рис. 4.3).



Рисунок 4.3 – Результати опитування групи «Рейтинг» щодо можливостей кар'єрного зростання в Україні у 2021 р.

Ще гірша ситуація щодо структури чоловіків та жінок на посадах ректорів і проректорів у закладах вищої освіти України. У 2014 році питома вага ректорів ЗВО жінок складала 9,0%. Краща ситуація серед жінок-проректорів, питома вага яких склала 21,3 % (рис. 4.4).

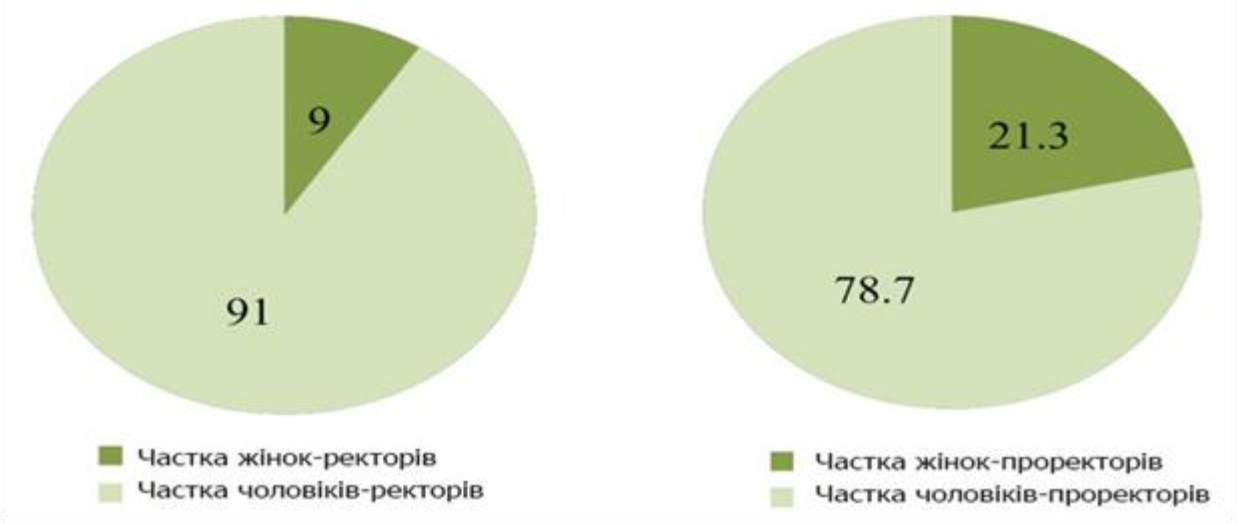


Рисунок 4.4 – Представленість чоловіків та жінок на посадах ректорів і проректорів у ЗВО України [28]

Серед прикладів прямої дискримінації можна навести ситуацію, при якій бюро з працевлаштування відмовляє претендентам певної національної приналежності (представникам єврейської, ромської національності тощо). Або житлові компанії не продають квартири людям «іншої національності» [29].

Непряма дискримінація – це коли формально нейтральні правила, стандарти чи практика ставлять особу, яка належить до певної меншини, у невигідне становище, порівняно з іншими.

Прикладом може слугувати ситуація, при якій не наймають на роботу жінку в довгій спідниці (це стосується мусульманських жінок), чоловіка з довгим волоссям або чоловіка із сережками у вухах або когось із певним іміджем [30].

У школі проводилися тести для виявлення рівня інтелектуальних здібностей учнів. Залежно від результатів тестування приймалося рішення про те, чи залишити учнів у звичайній школі, чи перевести їх у спеціалізований освітній заклад. Професійне училище було призначене для дітей з обмеженими інтелектуальними можливостями і труднощами в навчанні. Всі студенти, яких рекомендували в спеціалізовані освітні заклади, проходили одні й ті ж тести, розроблені з урахуванням здібностей звичайних представників чеського населення. Тому було

цілком очевидно, що студенти ромського походження погіршують їх результати. Так і сталося: 50-90% осіб були направлені на навчання в спеціалізовані установи.

Європейський суд з прав людини встановив, що в даному випадку мала місце непряма дискримінація [31].

Згідно з результатами опитування, проведеного соціологічною групою «Рейтинги», 56% громадян поділяють думку, що гендерна нерівність в Україні є рідкісним явищем. Водночас 35% опитаних вважають, що така нерівність є поширеним явищем (рис. 4.5) [32].



Рисунок 4.5 – Опитування групи «Рейтинг» щодо нерівності між жінками та чоловіками в Україні за 2021 р.

Що стосується кар'єрних можливостей в Україні, то близько половини респондентів вважають, що вони однакові для чоловіків і жінок. Однак третина населення вважає, що чоловіки мають перевагу. Дванадцять відсотків опитаних вважають, що перевагу мають жінки.

Водночас 45% населення переконані, що українські чоловіки мають більше можливостей щодо оплати праці. Ще 43% вважають, що і чоловіки, і жінки мають рівні можливості. При цьому лише 7% респондентів вказали на переваги жінок.

В Україні також було проведено дослідження в рамках проєкту Програми розвитку ООН в Україні (ПРООН) «Зміцнення бізнес-об'єднань малих і середніх підприємств» за фінансової підтримки Швейцарського економічного секретаріату, ГО «Українська федерація ділових і професійних жінок» та Українського центру

суспільних даних, яке показало розподіл керівників та ФОП за статтю в межах кожної секції КВЕД (рис. 4.6) [33].

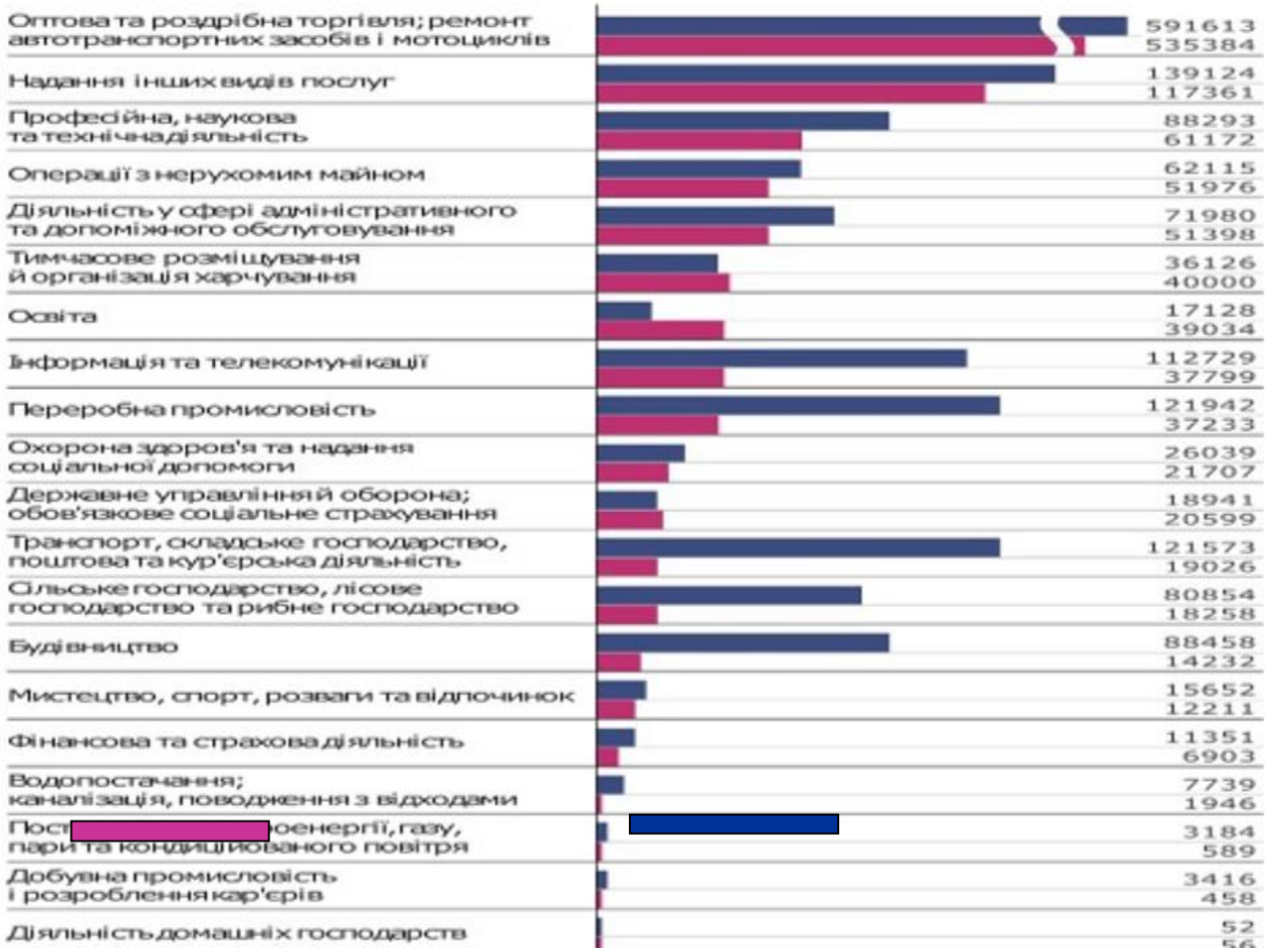


Рисунок 4.6 – Розподіл керівників та ФОП за статтю в межах кожної секції КВЕД

Відповідно до наведений даних найбільша кількість жінок працює в сферах освіти, тимчасового розміщення та організації харчування, оптової та роздрібної торгівлі; а найменша – в транспорті, складському господарстві, переробній промисловості та в галузі інформації і телекомунікації.

Компанія «Делойт» в Україні також опублікувала результати чергового дослідження «жінки на керівних посадах».

Згідно з результатами опитування ситуація з представленістю жінок в органах управління підприємств поступово поліпшується як в Україні, так і в усьому світі. Зокрема, у 2021 році жінки займали в середньому 19,7% місць у радах директорів компаній у всьому світі (3 роки тому їх було менше 17%). В Україні цей показник, як і раніше, менше 18,3%. Лідером за цим показником є Франція з результатом є 43%.

Однак, незважаючи на те, що частка жінок в органах управліннях у всьому світі зростає, у 2018 році їх частка становила 5,3%, порівняно з 6,7% у 2021 році.

Число жінок на посадах генерального директора (executive director) ще нижче, і в 2021 році воно склало 5%. Показник зростає дуже повільно, хоча в 2018 році він становив 4,4%. Ситуація аналогічна кількості жінок на посадах фінансових директорів (CFO) – на сьогодні їх налічується 15,7%, а в 2018 році їх було 12,7% [34].

У той же час в компаніях, де керівниками є жінки, в середньому склад рад директорів більш збалансований за гендерною ознакою, ніж в компаніях, очолюваних чоловіками, – по 19,4% в кожній з них, при цьому 33,5% складають жінки.

Така статистика аналогічна статистиці компаній, де головою ради директорів є жінка. Сфери, в яких жінки найбільш широко представлені в раді директорів, – це охорона здоров'я та біологічні науки (21,3%), фінансові послуги (21,2%) та споживчі послуги (20,8%).

«Міжнародні дослідження продовжують переконувати, що ради директорів, які відрізняються різноманітністю, є набагато ефективнішими», – наголосив Сергій Кулик, керуючий партнер «Делойт» в Україні.

Він також навів дані дослідження Програми розвитку ООН, згідно з якими загальна частка жінок на керівних посадах в Україні збільшилася до понад 40%. Це набагато вище від середньосвітового показника – 29%. Дослідники з корпорації «Делойт» дійшли висновку, що гендерна рівність може бути досягнута сучасними темпами до 2041 року [35].

ManpowerGroup Talent Solutions допомагає компаніям визначити правильний мікс талантів для залучення, оцінки, розвитку та утримання талантів, оскільки вони сконцентровані на зростанні та розширенні свого бізнесу [36, 37].

5. Пособництво у дискримінації: приклади з практики ЄСПЛ

Відповідно до статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації» підбурювання, підтримка дискримінації визначаються, як свідоме сприяння у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на створення дискримінації.

Постає питання, як встановити співучасть у дискримінації. Співучасть у дискримінації можна ідентифікувати за такими основними характеристиками [38]:

1. Основний відповідач (дискримінуюча особа) вчиняє дію, за якої третя особа надає певну допомогу, приймає рішення та оскаржує дії або бездіяльність, що

призводять до дискримінації у будь-якій формі, забороненій Законом України «Про засади запобігання або протидії дискримінації» або іншими законодавчими актами щодо фізичної особи або за груповою ознакою (на думку тих, кому дискримінація заборонена, у розділі 1.1 немає жодних вказівок).

2. При наданні допомоги треті сторони повинні бути обізнані про дискримінаційний намір або передбачити дискримінаційні наслідки рішень, дій або бездіяльності особи, яка зазнає дискримінації.

3. Треті сторони повинні усвідомлено і добровільно надавати допомогу, тобто розуміти свою роль у прийнятті рішень, діях або бездіяльності, які мають на меті або наслідками дискримінацію.

4. Допомога, що надається третіми особами, повинна бути суттєвою для виконання рішень, дій або бездіяльності, які мають на меті або наслідками дискримінацію.

5. У контексті виявлення співучасті в дискримінації також важливо задатися питанням, чи можуть усі треті сторони, які надають конкретну допомогу особі, яка зазнає дискримінації, вважатися співучасниками, та чи порушують їх дії антидискримінаційне законодавство. Крім того, якими повинні бути відносини між дискримінатором та третіми сторонами, щоб підтримка дискримінатора кваліфікувалася як підтримка дискримінації та зловживання нею? [39].

Прикладом цього може бути ситуація, при якій релігійна громада, яка сповідує мормонізм і у своїй діяльності підпорядковується Церкві Ісуса Христа Святих Останніх Днів, підпадає під дію статті 14 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації».

Релігійна громада клопочеться про свою реєстрацію. Статут громади відповідає всім вимогам законодавства, відтак з упередженням ставитися до мормонів державні органи не повинні.

Водночас державні органи мають намір відмовити громаді в реєстрації та намагаються забезпечити законність свого рішення. Відтак протягом кількох місяців поспіль у районну державну адміністрацію і до низки експертів направляються запити про надання висновків щодо відповідності діяльності релігійної громади чинному законодавству. У той же час співробітники відповідних структурних підрозділів облдержадміністрації погоджують свою позицію зі співробітниками й експертами РДА, з експертами, щоб громаді можна було відмовити в реєстрації. Отримавши їх негативні висновки, голова облдержадміністрації приймає рішення про відмову в реєстрації. Адміністрація видає наказ про відмову в реєстрації статуту релігійної громади [40].

Саме по собі рішення керівництва облдержадміністрації може бути кваліфіковано як пряма дискримінація, як підбурювання до дискримінації, як дія співробітника, що полягає в наданні інструкцій та рекомендацій фахівцям щодо підготовки «правильного» висновку [41].

У цьому прикладі фігурує заборонена чинним законодавством форма дискримінації – пособництво в дискримінації.

Ця форма дискримінації використовується керівництвом і співробітниками РДА, а також експертами в якості «третіх осіб», які підробили висновки за вказівкою ОДА і можуть бути навмисно піддані дискримінації з боку останніх.

6. Несприятливе ставлення: приклади з практики ЄСПЛ. Зразок для порівняння: приклади з практики ЄСПЛ.

Дискримінація – це несприятливе ставлення до працівника, засноване на тому, що працівник фактично належить або визнається таким, що належить до певного соціального класу, приналежності чи походження, а не на його особистих заслугах, професійних якостях та досвіді [42, 43].

Причиною несприятливого ставлення є особливості, які підпадають під «територію (ознаки), що охороняються» [44].

Несприятливе ставлення важливе для встановлення факту дискримінації, коли одній людині створюються невигідні умови, порівняно з іншими в аналогічних ситуаціях [45].

Негативне ставлення полягає в тому, що «принцип рівного поводження буде порушеним, якщо різниця в підході не має розумного обґрунтування. Наявність таких обґрунтувань доцільно оцінювати відповідно до того, наскільки враховано цілі та результати розглянутих заходів, а також принципи, які важливі в демократичних державах» [46].

Повертаючись до генезису дискримінації в Україні, варто враховувати ситуацію, при якій в Миколаєві в 1-ій чверті XIX ст. (1830 рік) міська дума недоброзичливо ставилася до людей, які не були корінними жителями. Миколаїв був важливим центром єврейської столиці та позитивно впливав на економічний розвиток міста. Але незабаром єврейська підприємницька діяльність в Миколаєві припинилася. У 1829 році 20 листопада був виданий царський указ, який став ще однією подією в історії переслідування євреїв. Згідно з цим документом цар наказав вигнати євреїв із Севастополя та Миколаєва. Питання про переселення єврейського населення після сумнозвісного указу, ставлення до нього місцевих керівників, подробиці переселення в Ізмаїл, становище єврейських міщан і купців

розглядаються на основі справи про «квартирну повинність» в Ізмаїльському архіві [47, 48].

Згідно з наявною інформацією виселення євреїв з Миколаєва відбулося в 1837 році, але значна частина миколаївських євреїв опинилася не в Ізмаїлі, а в інших містах півдня України [49]. Так, М. Фельдштейн переїхав до Херсона. Однак, як від людини, що належить до ізмаїльського купецького товариства, міська дума продовжувала вимагати від нього сплати «квартирного збору» в Ізмаїлі, без наявності житла в цьому місті. Без сплати такого «квартирного збору» йому відмовили у видачі паспорта, а перебування без паспорта загрожувало тюремною камерою. У відповідь на скаргу М. Фельдштейна міська дума Ізмаїла постановила, що він повинен платити «квартирний збір» [50, 51].

Представники міської думи вважали за необхідне поширити на М. Фельдштейна як ізмаїльського купця «квартирний збір», оскільки, на відміну від ізмаїльських купців, він «не брав участі у виконанні громадських повинностей», яких було дуже багато, адже місто повинно було будувати й ремонтувати споруди, чистити дороги тощо. За словами представників думи, була вкрай потрібна «робота в натуральній і грошовій формі». Таким чином, дума використала своє рішення як доповнення до положень про «квартирний збір». Попри те, що М. Фельдштейн як особа, у якої немає будинку в місті, не може законно претендувати на стягнення «квартирного збору», було визначено, що «беручи до уваги важливі суспільні потреби», міська дума поширила на нього цей обов'язок, зажадавши сплати 100 рублів [52, 53]. Дослідники дійшли висновку, що велика кількість скарг, що містяться в архіві, свідчить про вкрай несприятливе ставлення місцевих керівників до мігрантів. Очевидно, це було однією з причин, через яку Миколаїв втратив мігрантів у 1830-х роках, що перешкоджало економічному розвитку міста. Порушений в наведеному прикладі принцип рівного поводження, який не має розумного обґрунтування, свідчить про дискримінаційну політику міської думи Ізмаїла відносно до мігрантів [54].

Отже, дискримінація має глибоке коріння. Респондентами у 2021 році визначено 3 найпоширеніші види дискримінації, а саме: дискримінація за віком (11%), за сексуальною орієнтацією (10%) та інвалідністю (7%). Найменш вираженою є дискримінація за статтю (3%) (рис. 4.7). Дискримінація за інвалідністю в основному проявляється в обласних центрах. Основними групами населення, для яких характерний такий вид дискримінації, є малозабезпечені та бідні люди.

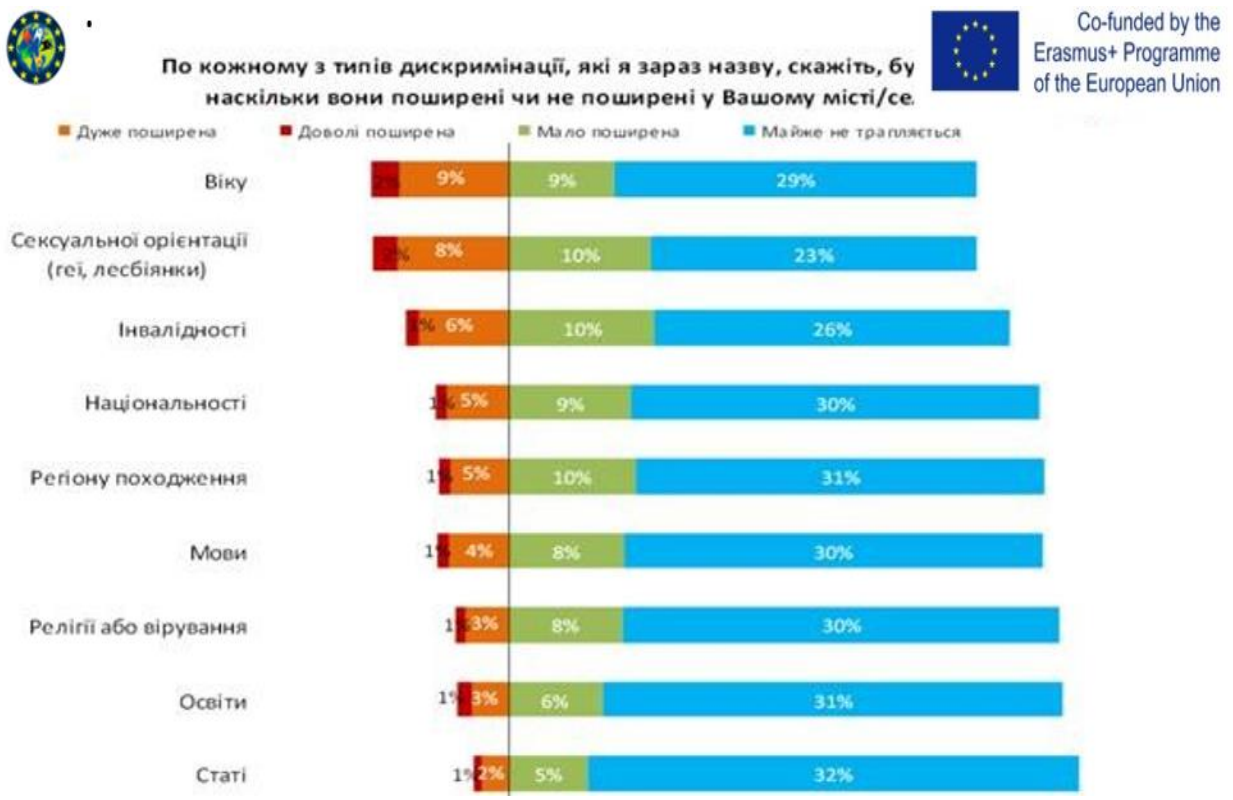


Рисунок 4.7 – Опитування щодо дискримінації за різними ознаками [55]

Респонденти вважають дискримінацію за віком найбільш поширеним видом дискримінації. На її наявність звертали увагу в основному люди віком 45-59 років і старше 60 років. По 14% респондентів в обох групах вважають, що цей вид дискримінації поширений в їхньому регіоні.

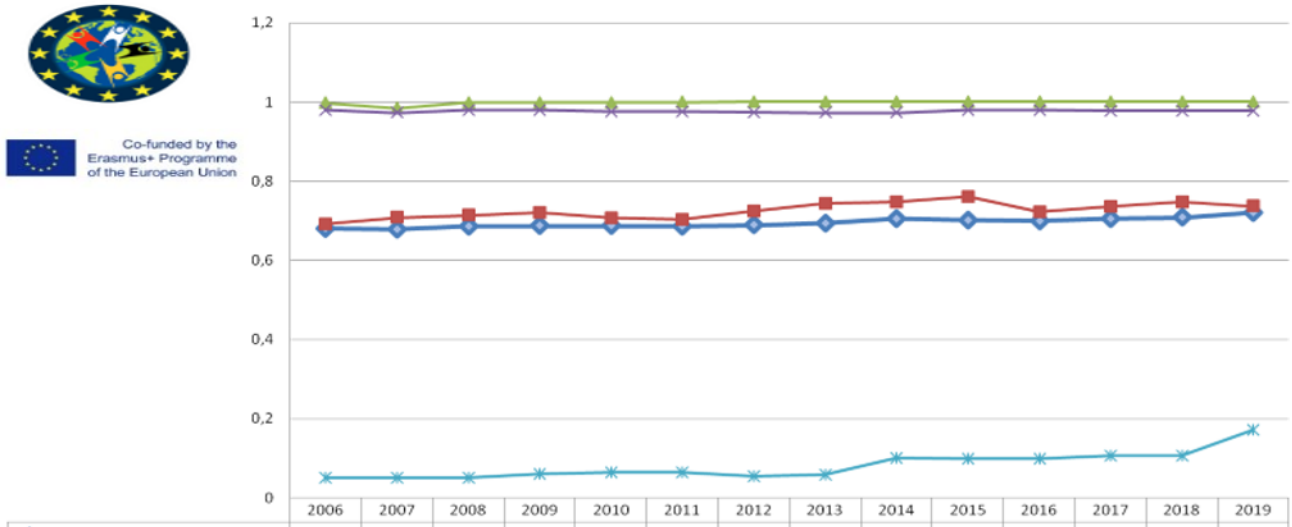
Найбільше занепокоєння серед молоді викликає дискримінація за ознакою сексуальної орієнтації. 17% респондентів віком до 29 років вважають цей вид дискримінації поширеним в Україні. Дискримінація за ознакою сексуальної орієнтації більш виражена у великих містах [55].

Щодо сприйняття дискримінації різними соціально-демографічними групами: респонденти із середньою освітою (15%) більш гостро відчувають дискримінацію за віком, ніж особи зі спеціальною освітою (11%) або вищою (10%). Водночас респонденти з вищою освітою вважають дискримінацію за ознакою сексуальної орієнтації більш поширеною (12%), ніж ті, хто має середню (5%) та спеціальну освіту (10%).

Якщо взяти до уваги дискримінацію за рівнем якості життя, то найбільше страждають бідні люди. Найчастіше вони називали дискримінацію за віком – 21%, потім дискримінацію за ознакою інвалідності – 15%.

Респонденти із середнім і високим рівнем достатку більш стурбовані дискримінацією за сексуальною орієнтацією, причому 14% респондентів із середнім рівнем і 18% із високим рівнем доходів. Причому лише 7% респондентів із середнім рівнем доходів і 4% з високими доходами вказали на особистий досвід порушення принципу рівного поводження за останній період.

Дискримінація за різними ознаками прямо пов'язана із проблемними питаннями щодо гендерної рівності/нерівності та знайшла своє відображення в Глобальному звіті про гендерні розриви (GGGR), який був вперше опублікований у 2006 році і є детальним звітом Всесвітнього економічного форуму. Динаміка змін індексу глобального гендерного розриву і його складових для України представлена на рисунку 4.8.



	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Україна	0,6797	0,679	0,6856	0,6869	0,6869	0,686	0,689	0,694	0,706	0,702	0,7	0,705	0,708	0,721
економічне життя	0,691	0,7082	0,7139	0,72	0,7074	0,7037	0,725	0,743	0,748	0,761	0,722	0,736	0,747	0,737
освіта	0,998	0,9844	0,9985	0,9991	0,9996	0,9997	1	1	1	1	1	1	1	1
охорона здоров'я та виживання	0,98	0,973	0,9791	0,9791	0,9761	0,9761	0,974	0,973	0,973	0,979	0,979	0,978	0,978	0,978
політичне життя	0,05	0,0505	0,0507	0,0602	0,0645	0,0648	0,054	0,059	0,101	0,098	0,098	0,107	0,107	0,171

Рисунок 4.8 – Динаміка змін індексу глобального гендерного розриву і його складових в Україні, 2006-2019 рр. [56]

Наведені дані показують, що найкраща ситуація в Україні щодо рівності жінок і чоловіків в освіті – індекс 1.0. Високий рівень індексу глобального гендерного розриву стосується охорони здоров'я та виживання – 0,978.

Дискримінацію заборонено відповідно до статті 14 Європейської конвенції з прав людини (ЄКПЛ) та Протоколу № 12 (практика Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ) та Суду Європейського Союзу (СЄС).

Відповідно до преамбули та статті 1 Статуту Ради Європи Рада Європи є міжурядовою організацією, створеною після Другої світової війни спеціально для

сприяння верховенству права, демократії, правам людини та соціальному розвитку. З цією метою держави-члени Ради Європи прийняли Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод (ЄКПЛ), перший сучасний договір про права людини в контексті Загальної декларації прав людини ООН. ЄКПЛ накладає на держави юридичні зобов'язання гарантувати певні права не тільки своїм громадянам, а й усім особам, які перебувають під їхньою юрисдикцією. Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ) відповідає за нагляд за дотриманням ЄКПЛ і розглядає скарги проти держав-учасниць Конвенції (раніше цю функцію виконував ЄСПЛ за підтримки Європейської комісії) [57]. Наразі 46 країн є членами Ради Європи, і кожна країна, яка бажає стати членом Ради Європи, повинна прийняти зобов'язання Конвенції.

Заборона дискримінації закріплена в статті 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, яка гарантує рівність у користуванні іншими правами, передбаченими в цьому документі. У 2000 році було розпочато підписання Протоколу XII до Конвенції. Цей протокол розширює заборону дискримінації та гарантує рівність у користуванні всіма правами, в тому числі передбаченими національним законодавством держав-членів. Наразі Протокол ратифікували не всі держави-члени ЄС. Його метою є посилення захисту від дискримінації як фундаментального елемента гарантій прав людини. Протокол є результатом дискусій про те, як забезпечити, зокрема, гендерну та расову рівність.

Варто зазначити, що сьогодні принцип недискримінації лежить в основі багатьох документів Ради Європи, включаючи Європейську соціальну хартію в редакції 1996 року, яка закріплює такі важливі положення, як право на рівні можливості, право на рівне ставлення у сфері праці та занять і право на захист від дискримінації за ознакою статі (статті 20 і E частини V Європейської соціальної хартії). Ці положення чітко сформульовані. Положення про захист від дискримінації містяться в Рамковій конвенції про захист національних меншин (статті 4, 6(2) і 9 Рамкової конвенції про захист національних меншин), Конвенції Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми (стаття 2(1) Конвенції Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми) та Конвенції Ради Європи про доступ до офіційних документів. Гарантії захисту від поширення дискримінації передбачені також у Додатковому протоколі до Конвенції про кіберзлочинність.

Очевидно, що захист від дискримінації розглядається як фундаментальна свобода, і це відіграло важливу роль у процесі розробки правових інструментів Ради Європи.

Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ) та Суд Європейського Союзу (СЄС) розробили важливу прецедентну практику у сфері недискримінації, яка може застосовуватися національними судами та органами влади за необхідності. Водночас ЄСПЛ не має права розглядати скаргу на дискримінацію, якщо вона не охоплюється правами, передбаченими Конвенцією (ЄКПЛ), що гарантує рівність у користуванні правами та свободами. Щоразу, коли ЄСПЛ розглядає можливе порушення статті 14, воно завжди розглядається у зв'язку з основними правами, передбаченими Конвенцією. У багатьох справах, окрім порушення основоположного права, заявник також оскаржує порушення цього права згідно зі статтею 14. Часто ЄСПЛ навіть не починає розглядати скаргу на дискримінаційне поводження, якщо вважає, що у випадку встановлення порушення основоположного права, йому доведеться, по суті, розглянути таку ж саму скаргу. У розділі 4 спочатку коротко перераховуються права, гарантовані Конвенцією, а потім обговорюється підхід, прийнятий ЄСПЛ при визначенні сфери застосування Конвенції для цілей дотримання статті 14.

Оскільки стаття 14 застосовується лише в контексті дискримінації у здійсненні основних договірних прав, необхідно добре знати ці права: ЄКПЛ захищає переважно «громадянські та політичні права», а також деякі «економічні та соціальні права».

Вона гарантує широкий спектр фундаментальних прав, включаючи право на життя, право на повагу до приватного і сімейного життя та право на свободу думки, совісті і релігії.

Якщо мова йде про дискримінацію в одній зі сфер, гарантованих ЄКПЛ, ЄСПЛ розглядатиме скаргу в рамках статті 14. У цьому полягає одна дуже важлива відмінність між правом ЄС та ЄКПЛ: Конвенція забезпечує захист від дискримінації у сферах, не охоплених правом ЄС. Хартія основних прав накладає зобов'язання невтручання в права людини при застосуванні своїх заходів (включаючи заборону дискримінації), але держави-члени ЄС зобов'язані дотримуватися Хартії лише при застосуванні права ЄС. Хартія ЄС застосовується в цьому обмеженому контексті, оскільки сам ЄС не застосовує право Співтовариства до своїх держав-членів. Це пов'язано з тим, що він не має власних адміністративних структур. Тому Хартія не застосовується у сферах, в яких держави-члени не делегували повноваження ЄС. Прийняття Антидискримінаційної директиви та поширення гарантій захисту на сферу доступу до товарів і послуг та систему соціального забезпечення зменшило різницю в обсязі гарантій, що надаються

ЄКПЛ та Директивою. Водночас все ще існують сфери, де ЄКПЛ гарантує набагато ширший захист, ніж Антидискримінаційна директива ЄС.

При застосуванні статті 14 ЄСПЛ використовує розширене тлумачення змісту конвенційних прав:

– По-перше, ЄСПЛ чітко передбачає, що скарга за статтею 14 може бути розглянута у зв'язку з основоположним правом, навіть якщо не було порушення основоположного права.

Наприклад, рішення ЄСПЛ у справі «Зоммерфельд проти Німеччини» (Sommerfeld v. Germany) [ВП] (№ 31871/96) від 8 липня 2003 року);

– По-друге, ЄСПЛ наголошує, що зміст гарантії ЄКПЛ виходить за межі буквального тексту Конвенції, і що достатньо, якщо факти справи загалом стосуються відносин, на які поширюється захисна дія Конвенції.

У справі «Зарб Адамі проти Мальти» (Zarb Adami v. Malta) заявник стверджував, що його дискримінують щодо здійснення обов’язків присяжного засідателя. Він скаржився, що виходячи з практики формування списків кандидатів у присяжні, існує набагато більша ймовірність, що до складу суду буде викликаний чоловік. Згідно зі статистичними даними, понад 95% присяжних за останні 5 років були особами чоловічої статі. ЄСПЛ вирішив, що оскільки чоловіки та жінки знаходяться в аналогічній ситуації в частині своїх громадянських прав та обов’язків, така ситуація дійсно становить дискримінацію (Zarb Adami v. Malta (№ 17209/02) від 20 червня 2006 року).

Стаття 4(2) ЄКПЛ забороняє примусову працю. Водночас стаття 4(3)(d) передбачає, що поняття «примусова праця» не включає виконання «звичайних громадянських обов'язків».

ЄСПЛ дійшов висновку, що «звичайні громадянські обов'язки» не регулюються цією статтею, але факти справи підпадають під це право. Суд обґрунтував своє рішення тим, що «звичайний громадянський обов'язок» може перетворитися на «надзвичайний», якщо він виконується у дискримінаційний спосіб.

Наприклад, у справі «Є.Б. проти Франції» (E.B. v. France) жінка, яка перебувала в одностатевих стосунках і проживала зі своїм партнером, бажала всиновити дитину, але отримала відмову від державних органів (ЄСПЛ, E.B. v. France [ВП] (№ 43546/02), 22 січня 2008 р.). Заявник скаржився на порушення статті 8 та статті 14. ЄСПЛ зазначив, що перед ним не стояло питання про порушення самої статті 8, що дуже важливо, оскільки сама стаття 8 не передбачає права на створення сім'ї або усиновлення дитини. Водночас суд підкреслив, що позов про

дискримінацію може розглядатися в рамках певних конвенційних прав, навіть якщо він не стосується конкретної гарантії, передбаченої ЄКПЛ. Суд дійшов такого висновку, оскільки внутрішнє законодавство Франції передбачає право на усиновлення, а отже, факти цієї справи, безсумнівно, підпадають під дію статті 8. Що стосується основного провадження у справі, суд встановив, що сексуальна орієнтація заявника відіграла важливу роль у відмові та стала причиною дискримінації.

ЄСПЛ неодноразово зазначав, що якщо особа має право на державні пільги, він розглядає ситуацію відповідно до статті 1 Протоколу № 1 при застосуванні статті 14, оскільки такі виплати вважаються майном, або статті 8, оскільки вона стосується сімейного або приватного життя.

Наприклад, рішення ЄСПЛ: Others проти Сполученого Королівства [ВП] (№№ 65731/01 та 65900/01), 12 квітня 2006 року (пенсійні виплати та виплати по інвалідності); ЄСПЛ, Андрєєва проти Латвії [ВП] (№ 55707/00), 18 лютого 2009 р. (пенсійні виплати); ЄСПЛ, Куа Пуаррез проти Франції (Koua Poirrez v. France) [ВП] (№ 55707/98). № 40892/98), 30 вересня 2003 року (допомога по інвалідності); ЄСПЛ, Гайгусуз проти Австрії (Gaygusuz v. Austria) (№ 17371/90), 16 вересня 1996 року (допомога по безробіттю); Веллер проти Угорщини (№ 44399/05) від 31 березня 2009 р. (соціальні виплати – допомога сім'ям з дітьми).

Цей підхід особливо важливий у випадку дискримінації за ознакою громадянства.

Стаття 12 Протоколу № 12 забороняє дискримінацію у «здійсненні будь-якого права, передбаченого законом» і є ширшою за обсягом, ніж стаття 14, яка застосовується лише до прав, перелічених у ЄКПЛ. Значення цих термінів пояснюється в коментарі Ради Європи. Згідно з коментарем, це положення стосується дискримінації у таких випадках:

(i) при здійсненні прав, спеціально гарантованих особам національним законодавством;

(ii) при здійсненні прав, що випливають з чіткого зобов'язання органу державної влади відповідно до національного законодавства, тобто коли орган державної влади зобов'язаний вчинити певні дії відповідно до національного законодавства;

(iii) при здійсненні органом державної влади своїх дискреційних повноважень (наприклад, надання субсидій);

(iv) або у формі інших дій або бездіяльності з боку органів державної влади (Протокол № 12 до Європейської конвенції про захист прав людини і

основоположних свобод (ETS № 177), Пояснювальний коментар, п. 22. Доступно за посиланням: http://conventions.coe.int/ Treaty/en/Reports/ Html/177.htm).

У Пояснювальному коментарі також зазначається, що хоча Протокол в першу чергу гарантує захист від дискримінації з боку держави, «відносини між приватними особами, які зазвичай підлягають державному регулюванню, такі як, наприклад, безпідставна й нахабна відмова у працевлаштуванні, відмова у доступі до ресторанів і послуг, які можуть надаватися населенню приватними особами, (охорона здоров'я та комунальні послуги, такі як водо- та електропостачання)».

Загалом, стаття 12 Протоколу забороняє дискримінацію поза межами суто приватного контексту, в якому особа виконує обов'язки, що можуть вплинути на розподіл суспільних благ і послуг.

Єдиною справою, в якій ЄСПЛ розглядав позов за статтею 12(1) Протоколу, є справа Сейдич і Фінчі проти Боснії та Герцеговини (Sejdić and Finci v. Bosnia and Herzegovina). У своєму рішенні у цій справі ЄСПЛ зазначив, що Протокол «запроваджує загальну заборону дискримінації» і що підхід суду до аналізу справ за Протоколом є таким самим, як і підхід, який суд застосовує в контексті статті 14.

25 січня 2024 року Європейський суд з прав людини опублікував статистичний звіт за результатами своєї роботи у 2023 році. Дмитро Воюта, юрист із медійного права та захисту персональних даних напряму «Незалежні медіа», пропонує ознайомитися зі звітом та рішеннями проти України за статтями 8 (право на повагу до приватного і сімейного життя) та 10 (свобода вираження поглядів) Конвенції.

Згідно зі статистикою ЄСПЛ за 2023 рік усього за рік до суду надійшло 34650 заяв (45500 у 2022 році). Це найнижчий показник за останнє десятиліття. З них 2531 заява була проти України.

Однак було б помилкою вважати це свідченням високого рівня порушень прав людини в Україні. Середній показник кількості заяв на 10 000 населення становить 0,41, тоді як в Україні – 0,56. До речі, Польща має 0,5 заяв на 10 000 жителів, Молдова – 2,6, Бельгія – 1,13, а Естонія – 0,75. Отже, ці показники не є надзвичайно високими, порівняно з іншими країнами.

У 2023 році суди розглянули 38260 заяв, з яких 67% були відхилені та лише 18% були вирішені судами. Іншими словами, з 38260 заяв було прийнято рішення щодо 6931; у 2022 році було відхилено 79%, а в 2021 році – 76%. Відтак відсоток відхилень є традиційно високим. Причиною цього є те, що більшість заяв не відповідають критеріям прийнятності, встановленим судом. Вони порушують шестимісячний строк звернення до суду, заявник не вичерпав національних засобів

юридичного захисту або ж заявник не встановив, які саме його права, передбачені Конвенцією, були порушені державою і в який спосіб. На допомогу заявникам суд навіть підготував спеціальний практичний посібник із питань прийнятності заяв.

У 2023 році було винесено 1014 рішень за 6931 заявою. У справі проти України було винесено 130 рішень, 123 з яких констатували щонайменше одне порушення договірних положень. За кількістю таких рішень Україна посідає друге місце серед країн-учасниць Договору. При цьому одне рішення може містити більше одного порушення статті документа.

Перше місце за кількістю рішень посідає Російська Федерація – 217. Хоча вона і припинила свою участь у Конвенції через шість місяців після її виключення з Ради Європи 16 вересня 2022 року, проте залишається юридичне зобов'язання виконувати рішення суду щодо заяв, поданих до суду до 16 вересня 2022 року.

Туреччина посідає третє місце за кількістю винесених рішень, за нею йдуть Румунія (78), Угорщина (74) та Італія (52).

Рішення проти України: 7 порушень статті 2 Конвенції (позбавлення права на життя та відсутність ефективного розслідування); 50 порушень статті 3 Конвенції (відсутність ефективного розслідування, нелюдське поводження і таке, що принижує гідність,); 77 порушень статті 5 Конвенції (право на свободу та особисту недоторканність); 50 порушень статті 6 Конвенції (право на справедливий судовий розгляд та надмірне затягування провадження); 13 порушень статті 8 Конвенції (право на повагу до приватного і сімейного життя); 5 порушень статті 10 Конвенції (свобода вираження поглядів); 1 порушення статті 11 Конвенції (право на свободу зібрань та об'єднань); 56 порушень статті 13 Конвенції (право на ефективний засіб юридичного захисту); 1 порушення статті 14 Конвенції (заборона дискримінації); 7 порушень Додаткового протоколу I (захист права власності); 2 порушення інших статей договору.

Загалом станом на 2024 рік на розгляді суду перебувало близько 68 500 справ проти держав-учасниць Конвенції. З них 8737 – проти України, або 12,8% від загальної кількості заяв.

Спираючись на статистичні звіти ЄСПЛ, Дмитро Воюта проаналізував, як змінювалася кількість заяв і рішень проти України, і дійшов висновку, що з усіх поданих заяв до ЄСПЛ лише 1 порушення статті 14 (заборона дискримінації) Конвенції [58].

Статті 3 і 8 (і стаття 14) Конвенції – Позитивні зобов'язання – Ефективне розслідування – Дискримінація за ознакою сексуальної орієнтації – Незабезпечення належного захисту заявника від гомофобних нападів шляхом ефективного

переслідування винуватця – Відмова від переслідування нападів як злочинів на ґрунті ненависті – Неправомірна поведінка в адміністративному кримінальному провадженні. Обвинувальний вирок і штраф у розмірі 70 євро за напад без урахування мотиву ненависті Санкція явно непропорційна тяжкості діяння. Порушення цих проваджень тривіалізувало справу, а ненадання чіткої відповіді сприяло появі відчуття безкарності за злочини на ґрунті ненависті.

7. «Захищена» чи інша ознака: приклади з практики ЄСПЛ. Відсутність правомірної мети: приклади з практики ЄСПЛ

«Захищені» атрибути – це індивідуальні характеристики, які не варто брати до уваги з метою належного поводження або використання певних ознак.

Стаття 14 Конвенції описує низку «захищених» функцій. Водночас перелік захищених ознак у статті 14 ЄСПЛ невичерпний, оскільки фраза «на іншій підставі» дозволяє ЄСПЛ застосовувати ті ознаки, які включені, наприклад, до Директиви ЄС, або інші ознаки [57].

Потрібно підкреслити, що не всі відмінності в підходах є порушенням статті 14 Конвенції. Необхідно встановити, що інша особа, яка перебуває в аналогічній або відносно подібній ситуації, має право на привілейоване поводження, і це являло б собою дискримінацію. Різниця в підходах є дискримінаційною за відсутності об'єктивного та розумного обґрунтування, іншими словами, коли не переслідуються законні цілі або відсутній достатній зв'язок між пропорційністю заходів, що використовуються для досягнення цілей, або коли цілі вимагають зусиль для їх реалізації [59].

Доречно розглянути гендер, який є однією із захищених ознак. Типова ситуація сексизму, коли до жінок ставляться менш прихильно, ніж до чоловіків. Але буває і навпаки.

Наприклад, у справі «Унал Текелі проти Туреччини» (Unal Tekeli v. Turkey) заявниця скаржилася на те, що відповідно до національного права після укладення шлюбу вона зобов’язана взяти прізвище чоловіка. ЄСПЛ визнав, що, хоча закон дозволяє залишати своє дівоче поряд із новим прізвищем чоловіка, це, втім, становить дискримінацію за ознакою статі, оскільки закон не зобов’язує чоловіків змінювати своє прізвище. [60].

Згідно з позицією ЄСПЛ поняття «гендер» охоплює випадки дискримінації за ознакою статі в більш абстрактному сенсі. Це включає деякі гарантії захисту гендерної ідентифікації. Загалом закони, що регулюють ознаки «гендерної ідентичності», потребують уточнення як на національному, так і на європейському

рівнях, оскільки деякі держави розглядають це як елемент «сексуальної орієнтації», тоді як інші трактують це як елемент «сексизму» [61].

У практиці Європейського суду з прав людини також є багато порушень статті 14 Конвенції та статті 1 Протоколу I (право на мирне володіння власністю) щодо різноманітних соціальних виплат, допомоги на дітей, пенсій та віку виходу на пенсію.

Наприклад, Шулер-Зграгген проти Швейцарії» (Schuler-Zgraggen v. Switzerland) заявниці, яка певний час отримувала пенсію у зв'язку з непрацездатністю внаслідок хвороби, після народження дитини скасували виплати, оскільки стан її здоров'я поліпшився, і вона на 60-70% здатна доглядати за домівкою та дітьми. Заявниця оскаржила це рішення, але безуспішно. Зокрема, Федеральний страховий суд заявив щодо претензій на пенсій таке: «Слід взяти до уваги, що багато заміжніх працюючих жінок після народження першої дитини залишають роботу, коли дитина потребує постійної турботи та виховання. Це спостереження, що випливає з життєвого досвіду, має в цій справі слугувати за відправний пункт і належним чином враховуватися, коли йдеться про критерії оцінки ступеня непрацездатності... На час ухвалення оскаржуваного рішення – 21 березня 1986 року... – дитині, народженій 4 травня 1984 року, не було ще двох років, тож, зважившись на міру ймовірності (nach dem Beweisgrad der uberwiegenden Wahrscheinlichkeit)..., можна припустити, що заявниця, навіть якби її здоров'я не мало вад, опікувалася б тільки домашнім господарством та материнськими обов'язками»

На думку суду, беручи до уваги вищевикладене, не було необхідності встановлювати, чи могла пані Шулер-Зграгген працювати на попередньому місці роботи; питання радше полягало в тому, щоб визначити, чи була заявниця взагалі та якою мірою обмежена у своїй здатності виконувати обов'язки матері та домогосподарки.

У своїй скарзі до ЄСПЛ заявниця вказала, що при здійсненні свого права на справедливий судовий розгляд вона зазнала дискримінації за ознакою статі, що суперечить статті 14 Конвенції.

ЄСПЛ зазначив, що Федеральний страховий суд цілковито довірився припущенню, що жінки залишають роботу після народження дитини, і не зробив жодної спроби перевірити обґрунтованість цього припущення, не зважившись на контраргументи. Далі ЄСПЛ зауважив, що у такому вигляді це припущення виглядає єдиною підставою, на якій ґрунтується мотивація суду, а отже, має

вирішальне значення і запроваджує відмінність у ставленні винятково за ознакою статі.

Подальше забезпечення рівності статей у державах – членах Ради Європи є нині одним із головних завдань, і для того, щоб таку відмінність у ставленні можна було вважати сумісною з Конвенцією, потрібні дуже вагомі причини, яких у цій справі суд не вбачає і тому робить висновок, що, з огляду на відсутність будь-якого раціонального, об'єктивного обґрунтування, мало місце порушення статті 14 у поєднанні з пунктом 1 статті 6 [59].

8. Ключові елементи антидискримінаційного законодавства ЄС і України

Антидискримінаційна директива забороняє дискримінацію у трьох сферах – працевлаштування, соціальне забезпечення, товари і послуги [62].

Ключові елементи антидискримінаційного законодавства ЄС і України представлено на рисунку 4.9.

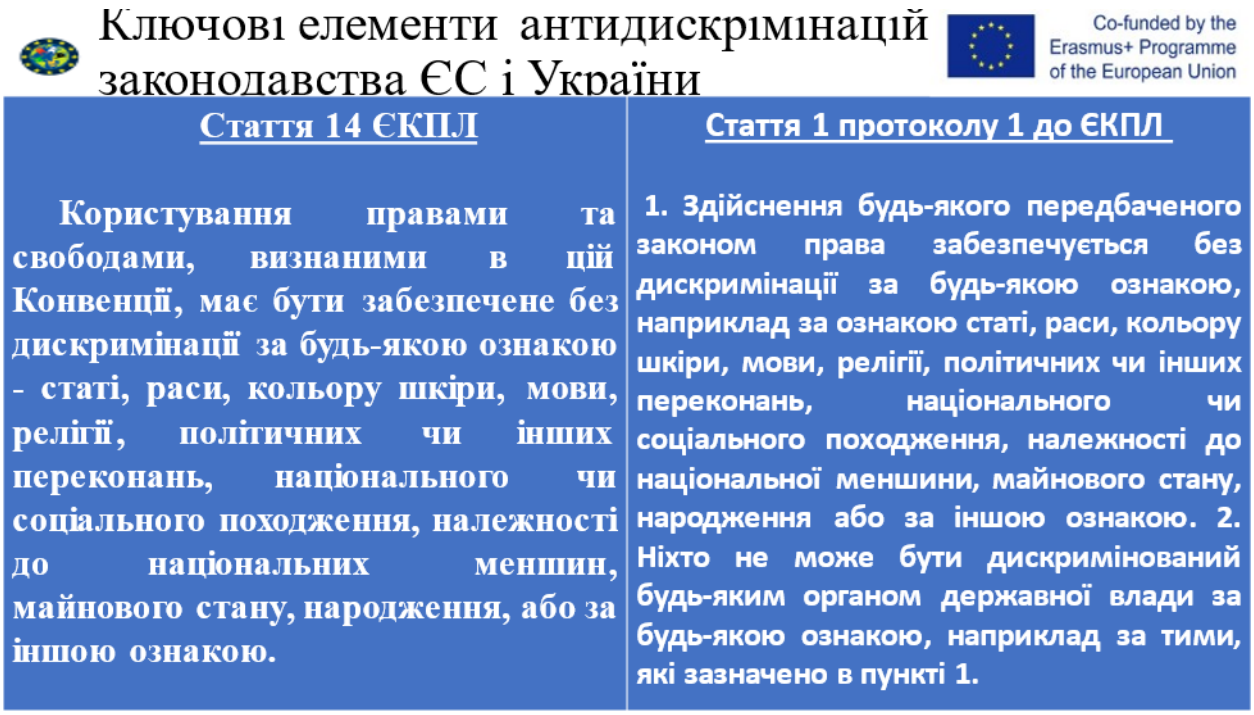


Рисунок 4.9 – Ключові елементи антидискримінаційного законодавства ЄС і України

Директива про расову рівність поширюється на всі три сфери. Директива про рівність у сфері зайнятості наразі застосовується лише до трудових відносин, хоча і розглядається можливість її поширення на всі три сфери. Директива про гендерну рівність (зі змінами) і Директива про рівність у доступі до товарів і послуг

застосовуються до трудових відносин і доступу до товарів і послуг, але не до сфери суспільного добробуту.

Заборона дискримінації у сфері зайнятості поширюється на всі захищені ознаки, викладені в Антидискримінаційній директиві.

Європейський суд розширено тлумачить поняття «доступ до працевлаштування».

Наприклад, у справі Меєрса (Meyers v. Adjudication Officer) ЄСП постановив, що поняття «доступ до працевлаштування» включає не лише «умови, що існують до початку трудових відносин», але й вирішальні обставини, які особа повинна взяти до уваги, перш ніж вирішити, чи приймати пропозицію роботодавця (ЄСПЛ, справа «Меєрс проти судді» – Meyers v. Adjudication Officer). У справі Меєрса такими чинниками було визнано право на соціальну допомогу, наявність якої залежить від розміру особистого доходу. Це пов'язано з тим, що, розглядаючи пропозицію від роботодавця, кандидат брав до уваги, чи має він право на таке забезпечення. Отже, ця обставина також впливала на доступ до працевлаштування.

Наприклад, у справі «Шнорбус проти землі Гессен» (Schnorbus v. Land Hesse) заявниця планувала пройти стажування, необхідне для кандидатів на посаду судді, і подав відповідні документи (ECJ, Schnorbus v. Land Hesse, заява № C-79/99 [2000] ECR I-10997, 7 грудня 2000 року).

Відповідно до положень національного законодавства, вона повинна була спочатку скласти національний іспит, потім пройти професійне стажування та скласти випускний іспит. Заявниця склала перший іспит, але їй було відмовлено у проходженні стажування на підставі відсутності вільних місць. В результаті стажування було відкладено до тих пір, поки не з'явиться вільна вакансія. Заявник стверджував, що це становило дискримінацію, оскільки перевага надавалася кандидатам-чоловікам, які служили в збройних силах. ЄСПЛ дійшов висновку, що положення національного законодавства, які регулюють дату початку професійного стажування, підпадають під поняття «доступ до роботи». Це пояснюється тим, що таке стажування вважається «роботою» як самостійний вид професійної діяльності та як етап у процесі отримання суддівської кваліфікації.

Знову ж таки, ЄСПЛ трактує поняття «умови праці, включаючи звільнення та винагороду» досить широко. Тому не дивно, що всі умови праці підпадають під цю категорію.

Наприклад, у справі Meyers v. Adjudication Officer заявниця, мати-одиначка, скаржилася на непряму дискримінацію за ознакою статі. Підставою для скарги стала процедура визначення права матері-одиначки на отримання пільгової сімейної

позики (ЄСПЛ, справа «Меєрс проти судді» (Meyers v. Adjudication Officer), справа № C-116/94 [1995] ECR I-2131, 13 липня 1995 року).

Суду ЄС довелося з'ясовувати, чи є сімейні позики (державна допомога) суто соціальною пільгою, чи підпадають вони під категорію умов працевлаштування та брати до уваги такі умови: дохід заявника не повинен перевищувати певної суми; заявник або його партнер повинен бути працевлаштований; заявник або його партнер повинен мати на утриманні дітей. Суд ЄС не міг у цьому випадку відмовити у застосуванні Директиви про рівне ставлення (нині – Директива про рівність (зі змінами) лише тому, що ця допомога є соціальною допомогою), ЄСПЛ постановив, що у застосуванні Директиви не може бути відмовлено лише тому, що пільга, про яку йдеться, є соціальною пільгою [58]. Натомість суди застосували широкий підхід до визначення того, чи пов'язана допомога з трудовими відносинами. У цьому випадку, щоб отримати право на пільгову сімейну допомогу, заявник повинен довести, що його партнер займає оплачувану посаду, а вимога довести наявність трудових відносин відносить сімейні пільги до категорії «умов праці».

Застосування такого широкого визначення зайнятості та умов праці дозволяє Суду ЄС включити до цієї категорії надання дитячих місць на робочому місці (СЄС, Ломмерс проти міністра ван Ландбоу (Lommers v. Minister van Landbouw); Minister van Landbouw), справа № C-476/ 99 [2002] ECR I-2891, 19 березня 2002 р.) та скорочений робочий день (ЄСПЛ, «Омбудсмен з питань рівності проти Оребро Ланс Ландстінг», справа № C-236/98 [2000] ECR I-2189, 30 березня 2000 р.).

СЄС також має досить гнучкий підхід до питань звільнення та винагороди. Термін «звільнення» охоплює майже всі ситуації припинення трудових відносин. Зокрема, звільнення за власним бажанням визнаються звільненням (ECJ, Burton v. British Railways Board, Case No 19/81 [1982] ECR 555, 16 February 1982), а також звільнення в результаті примусового виходу на пенсію (ECJ, Palacios de ла Вілла проти Кортефіель Сервісіос C.A. (Palacios de la Villa v. Cortefiel Servicios S.A.), справа № C-411/05 [2007] ECR I-8531, 16 жовтня 2007 року).

Поняття винагороди визначено у статті 157 Договору про функціонування Європейського Союзу як «нормальна базова мінімальна заробітна плата або заробітна плата чи інша винагорода у грошовій або натуральній формі, яку працівник отримує від свого роботодавця безпосередньо або через посередника за роботу за наймом». Воно охоплює широкий спектр виплат, отриманих працівником у зв'язку з трудовими відносинами [58].

СЄС неодноразово аналізував зміст цього поняття у своїх рішеннях, зокрема щодо пільгового залізничного проїзду (СЄС, Гарланд проти британської залізничної

інженерної компанії, справа № 12/81 [1982] ECR 455, 9 лютого 1982 р.), надбавок для іноземців (СЄС, Саббатіні проти Європарламенту (Sabbatini v. European Parliament), справа № 20/71 [1972] ECR 345, 7 червня 1972 р.); різдвяні подарунки (ЄСПЛ, Льюен проти Денди (Lewen v. Denda), справа № C-333/ 97 [1999] ECR I-7243, 21 жовтня 1999 року), професійні пенсійні схеми (СЄС, Барбер проти Guardian Royal Exchange Assurance Group, справа № C-333/71 [1999] ECR I-7243, 21 жовтня 1999 року).

Аналізуючи конкретні відносини на предмет того, чи підпадають вони під визначення «винагороди», потрібно шукати певні вигоди, що випливають з існування трудових відносин.

Доступ до професійної орієнтації та навчання. СЄС зазначив, що вільне пересування осіб визначає стаття 7(3) Регламенту 1612/68 «Про вільне пересування працівників у межах Співтовариства» (Офіційний вісник L 257, 19.10.19, с. 2). Передбачено, що працівники повинні мати доступ до навчання в професійних школах і навчальних центрах і що до них не повинні ставитися менш сприятливо, ніж до працівників, які мають громадянство відповідної країни. Надано широке визначення поняття «професійне навчання та підготовка».

Наприклад, у справі «Грав'є» (Gravier) студент французької національності вступив до Королівської академії образотворчих мистецтв у Льєжі, щоб навчитися мистецтву створення карикатур (ECJ, Gravier v. Ville de Liège and Others, заява № 293/83 [1985] ECR 593, 13 лютого 1985 року). Вона була зобов'язана сплатити реєстраційний внесок, який бельгійські студенти не сплачували.

ЄКП зазначає, що «будь-яка форма освіти, яка готує професіоналів до певної професії, завдання або роботи, або надає знання та навички, необхідні для виконання такої професії, завдання або роботи, незалежно від віку або освітнього рівня студента або слухача, навіть якщо навчальна програма містить елементи загальної освіти... є професійною підготовкою».

Наприклад, СЄС застосував це визначення у справі «Блезо», де заявник подав заяву на вивчення ветеринарії (CJEU, Blaizot v. Université de Liège and Others, заява № 24/86 [1988] ECR 379, 2 лютого 1988 р.). 1988). СЄС постановив, що загальна університетська освіта підпадає під визначення «професійної підготовки», навіть якщо остаточна кваліфікація, отримана студентом після її завершення, не забезпечує рівень, необхідний для певної професії або роботи. Достатньо, якщо відповідна програма навчання забезпечує знання, навички або компетенції, необхідні для певної професії або роботи. Таким чином, навіть якщо певна професія не вимагає формальної кваліфікації, або якщо університетський диплом сам по собі

не є формальною вимогою для вступу до певної професії, це не заважає вважати програму «професійним навчанням». Єдиним винятком є «індивідуальні навчальні курси, спрямовані на тих, хто бажає вдосконалити свої суто професійні знання, а не отримати професійну підготовку» [58].

Організації працівників та роботодавців передбачають не лише членство в них і доступ до них, але й індивідуальну участь у таких організаціях. На думку ЄКПЛ, це має на меті забезпечити захист від дискримінації щодо членства в таких організаціях та переваг, пов'язаних з ними (Пропозиція щодо Директиви Ради, що впроваджує принцип рівного ставлення між особами незалежно від расового чи етнічного походження, COM(1999) 566 final, 25 листопада 1999 року).

Хоча сама ЄКПЛ не передбачає права на працю, стаття 8 може застосовуватися у сфері зайнятості за певних обставин. У вищезгаданій справі «Сідабрас і Дзяутас проти Литви» (Sidabras and Dziautas v. Lithuania) суд постановив, що заборона, накладена на колишніх агентів КДБ на роботу в певних секторах державного і приватного секторів, підпадає під дію статті 8 разом зі статтею 14 [58].

Така заборона «суттєво впливає на здатність розвивати відносини із зовнішнім світом, створює серйозні перешкоди для забезпечення засобів до існування і має очевидний вплив на можливість користуватися правом на повагу до приватного життя» (ЄСПЛ, Сідабрас і Дзяутас проти Литви (№ 55480/00, липень 2004 року та 59330/00, 27 липня 2004 року).

Аналогічно, у справі «Бігаєва проти Греції» (Bigaeva v. Greece) було встановлено, що стаття 8 застосовується до трудових відносин, включаючи право на отримання професії (ЄСПЛ, Bigaeva v. Greece (№ 26713/05), 28 травня 2009 р.) ЄКПЛ забороняє дискримінацію за ознакою членства в профспілці. Крім того, право на створення профспілки розглядається ЄСПЛ як самостійне право (наприклад, рішення ЄСПЛ у справі «Демір і Байкара проти Туреччини» (Demir and Baykara v. Turkey) (№ 34503/97), 12 листопада 2008 р.) [58].

Наприклад, у справі «Даниленков та інші проти Росії» (Danilenkov and Others v. Russia) заявники зазнали утисків і дискримінації з боку свого роботодавця через членство в профспілці (ЄСПЛ, Даниленков та інші проти Росії (№ 67336/01), 30 липня 2009 року). Місцевий суд відхилив їхній цивільний позов на тій підставі, що дискримінація може бути доведена лише в рамках кримінального провадження. Прокуратура відмовила в порушенні кримінальної справи на підставі того, що необхідно довести прямий умисел керівництва компанії на дискримінацію, а ЄСПЛ дійшов висновку, що відсутність у національному законодавстві положень, які б

забезпечували ефективний судовий захист свободи об'єднань, становить порушення статті 11 разом зі статтею 14 [58].

З антидискримінаційних директив лише Директива про расову рівність гарантує широкий захист від дискримінації у доступі до соціального забезпечення та інших видів соціального захисту. Під цим розуміється доступ до пільг у натуральній формі, які «загалом» перебувають під юрисдикцією держави, такими є національна система охорони здоров'я, освіти та соціального забезпечення. Водночас Директива про гендерну рівність у доступі до соціального забезпечення передбачає право на рівний доступ до вузької сфери «соціального забезпечення» незалежно від статі [58].

Точні межі сфери соціального захисту, включаючи соціальне забезпечення та охорону здоров'я наразі не визначені. Директива про расову рівність не торкається цього питання, а СЄС ще не мав можливості роз'яснити це питання у своїх рішеннях. Як зазначалося вище, Директива про гендерну рівність у доступі до схем соціального забезпечення передбачає право на рівне ставлення за ознакою статі щодо «встановлених законом схем соціального забезпечення» (на відміну від «професійних схем», які вважаються «виплатами» згідно з переглянутою Директивою про гендерну рівність).

Стаття 1(3) Директиви визначає схеми соціального забезпечення як схеми, що забезпечують захист від хвороби, інвалідності, старості, нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань і безробіття, а також соціальну допомогу в тій мірі, в якій вона призначена для «доповнення або заміни» вищезазначених схем. Не зовсім зрозуміло, що мається на увазі під поняттям «соціальний захист», але, виходячи з пояснювального документа до пропозиції Комісії щодо Директиви про расову рівність і тексту самої Директиви, можна зробити висновок, що це поняття ширше, ніж поняття «соціальне забезпечення» (Proposal for a Council Директиви про впровадження принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расового чи етнічного походження, COM(1999) 566 final, 25 листопада 1999 року).

З огляду на глибинний зміст цього положення, будь-які пільги матеріального або натурального характеру, що надаються державою, слід розуміти як такі, що підпадають під категорію соціального захисту, оскільки вони не включені в поняття соціального забезпечення. У цьому контексті деякі сфери регулювання Директиви про расову рівність, ймовірно, перетинаються.

Обсяг захисту від дискримінації у сфері охорони здоров'я також залишається нез'ясованим. Наприклад, схоже, що це стосується доступу під час надання послуг у сфері охорони здоров'я, таких як лікування адміністративним персоналом або

медичним персоналом. Передбачається, що цей захист може також поширюватися на страховий сектор, де витрати на приватні медичні послуги відшкодовуються за рахунок обов'язкового медичного страхування. Наприклад, випадки відмови у видачі страховки або підвищення страхових внесків на підставі расової чи етнічної приналежності також можуть бути охоплені цим положенням. Такі випадки також можуть бути охоплені положеннями про доступ до товарів і послуг [58].

Хоч ЄКПЛ і не передбачає права на соціальне забезпечення, практика Європейського суду свідчить, що такі форми соціального забезпечення, як пільги та пенсійні виплати, входять до сфери дії статті 1 Протоколу № 1 або статті 8 Конвенції [58].

Питання для самоконтролю

1. Які практики характеризують поточний стан боротьби з дискримінацією в правовому напрямку?
2. Яким чином визнається заборона дискримінації як загального принципу (principle), на якому засновані приписи відповідного нормативного акта і практика його застосування?
3. Які заходи для прискорення досягнення рівності між жінками та чоловіками не вважаються дискримінаційними?
4. Як Конвенція Ради Європи «Про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та про боротьбу з цими явищами» трактує поняття «дискримінація жінок»?
5. У чому полягає пособництво у дискримінації?
6. Яка ситуація в Україні щодо реалізації жінок в політичній діяльності та які можливості існують для поліпшення таких показників?
7. Яка динаміка зміни індексу глобального гендерного розриву і його складових для України?
8. Які проблемні питання щодо гендерної рівності/нерівності відображено в Глобальному звіті про гендерні розриви? Яким чином вони пов'язані із дискримінацією за різними ознаками?
9. На яких принципах ґрунтуються документи Ради Європи, включаючи Європейську соціальну хартію, Рамкову конвенцію про захист національних меншин, Конвенцію Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми, Конвенцію Ради Європи про доступ до офіційних документів, Додатковий протокол до Конвенції про кіберзлочинність?

10. У чому полягають ключові елементи антидискримінаційного законодавства ЄС і України?

11. На які сфери поширюється Директива про расову рівність?

Тести для самоконтролю

1. Що таке пряма дискримінація?

A) обмеження прав людини на підставі її расової або етнічної належності;

B) дії, що мають на меті або наслідком непряме створення несприятливих умов для певної групи людей;

C) вчинення дій з метою захисту прав людини;

D) дискримінація, що здійснюється на підставі статі або віку.

2. Який з наведених прикладів є прикладом непрямої дискримінації?

A) відмова у працевлаштуванні через вік;

B) відмова в доступі до закладу через належність до релігійної меншини;

C) вимога знання місцевої мови для працевлаштування, навіть якщо вона не є необхідною для роботи;

D) відмова у наданні послуг через расову приналежність.

3. Що означає термін «пособництво у дискримінації»?

A) допомога у захисті прав дискримінованих осіб;

B) активна участь у дискримінаційних діях;

C) надання інформації про дискримінаційні випадки;

D) співучасть у створенні умов, що призводять до дискримінації.

4. Який закон є основним антидискримінаційним документом у Європейському Союзі?

A) Лісабонський договір;

B) Європейська конвенція з прав людини;

C) Хартія основних прав ЄС;

D) Амстердамський договір.

5. Який вид дискримінації розглядається як порушення прав людини в рішеннях ЄСПЛ?

A) пряма дискримінація;

B) непряма дискримінація;

C) пособництво у дискримінації;

D) усі вищезазначені види дискримінації.

6. Несприятливе ставлення – це:

A) надання преференцій певній групі людей;

B) створення умов, що ускладнюють доступ до прав і свобод певної групи людей;

C) відмова в доступі до послуг або можливостей через особисті переконання;

D) перевага надається певним соціальним групам за рахунок інших.

7. Що є ознакою захищеності в контексті дискримінаційного законодавства?

A) вік, стать, раса, релігія;

B) соціальний статус;

C) освіта та професія;

D) хобі та інтереси.

8. Який з наведених пунктів є ключовим елементом антидискримінаційного законодавства ЄС?

A) захист прав громадян лише у певних сферах життя;

B) заборона будь-якої форми дискримінації у всіх сферах життя;

C) заборона дискримінації лише на підставі раси;

D) вимога до держави надавати захист лише своїм громадянам.

9. Що є прикладом відсутності правомірної мети дискримінації?

A) звільнення працівника через порушення трудової дисципліни;

B) відмова у працевлаштуванні через статеву приналежність, хоча це не має значення для виконання роботи;

C) відмова у доступі до певних послуг через вік;

D) вимога наявності певної освіти для виконання роботи.

10. Який з наведених прикладів демонструє пособництво у дискримінації?

A) організація тренінгів для зменшення упередженого ставлення;

B) невтручання в дискримінаційні дії, що здійснюються іншими особами;

C) прийняття на роботу лише осіб певної національності;

D) надання переваг кандидатам певної статі.

Практичні завдання

Завдання 1. Проаналізуйте декілька реальних або умовних ситуацій, що стосуються різних форм дискримінації. Оцініть кожну ситуацію, використовуючи знання про законодавство ЄС та України. Визначте, чи є в ситуації прояви дискримінації, та якщо так, то якої саме форми (пряма, непряма, пособництво у дискримінації, несприятливе ставлення). Запропонуйте можливі заходи для запобігання та протидії дискримінації в кожному випадку.

Ситуація 1: У приватній компанії оголошено конкурс на вакансію, але до участі допускаються лише чоловіки віком до 35 років.

Ситуація 2: Рекламна кампанія нового продукту компанії спрямована виключно на білошкірих людей, що виключає інші расові та етнічні групи.

Ситуація 3: Співробітнику з інвалідністю відмовили у встановленні пандуса на вході до офісу, пояснюючи це високою вартістю.

Ситуація 4: У школі відмовилися прийняти учня через його приналежність до релігійної меншини, аргументуючи це конфліктом релігійних поглядів.

Завдання 2. Уявіть, що ви є консультантом з антидискримінаційних питань і отримали завдання розробити антидискримінаційну політику для великої компанії. Ваш план повинен включати ключові елементи, які допоможуть запобігти дискримінації та забезпечити рівні можливості для всіх співробітників.

Вимоги до завдання:

– Опис політики: Розробіть детальний опис антидискримінаційної політики. Окресліть основні принципи та цілі, що визначатимуть цю політику.

– Навчання та підвищення обізнаності: Опишіть, як компанія буде проводити навчання для своїх співробітників та керівників щодо антидискримінаційних практик. Які теми будуть охоплені на тренінгах?

– Механізми скарг та їх розслідування: Розробіть механізм подання скарг на дискримінацію. Як будуть оброблятися скарги? Хто буде відповідальний за їх розслідування?

– Моніторинг та оцінка: Опишіть, як компанія буде здійснювати моніторинг ефективності антидискримінаційної політики та оцінювати її вплив на робоче середовище. Які критерії успіху будуть використовуватися?

– Реакція на порушення: Визначте, які заходи будуть вжиті у випадку виявлення дискримінації. Які дисциплінарні санкції можуть бути застосовані?

– Інтеграція політики в корпоративну культуру: Опишіть, як антидискримінаційна політика буде інтегрована в корпоративну культуру компанії. Яким чином будуть підтримуватися цінності рівності та поваги на всіх рівнях?

Розроблений план повинен містити чіткі, реалістичні та практичні елементи, які можуть бути впроваджені в реальному корпоративному середовищі. Він має відображати ваші знання про ключові аспекти антидискримінаційного законодавства ЄС і України, а також про ефективні стратегії запобігання та протидії дискримінації.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ГУМАНІСТИЧНОГО ПІДХОДУ ДО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНО-КУЛЬТУРНОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ

ТЕМА 1. ГУМАНІСТИЧНИЙ ПІДХІД ДО ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ І УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЯМИ

Мета вивчення теми: набути уявлення про застосування гуманістичного підходу в управлінні організаціями; розглянути особливості розробки та прийняття рішень в колективі; ознайомитися із сучасними європейськими гуманістичними методиками управління.

План

1. Стандартні методи прийняття управлінських рішень.
2. Особливості розробки та прийняття рішень в колективі.
3. Методи прийняття управлінських рішень згідно з гуманістичним підходом.

Перелік ключових термінів і понять: управлінське рішення, етапи прийняття рішень, SWOT-аналіз, метод сценаріїв, метод «Дельфі», мозковий штурм, теорія ігор, ефект «соціальної фасилітації», Lean-технології, техніки протидії харасменту і булінгу, підхід проти упередженості (anti bias).

1. Стандартні методи прийняття управлінських рішень

Управлінське рішення – це наказ чи вказівка, яка може істотно впливати на діяльність і стан бізнесу. Однак не кожне рішення можна назвати управлінським. Наприклад, якщо звичайний менеджер вирішить змінити цілі та місію компанії, таке рішення не буде вважатися управлінським. По-перше, він не має необхідних повноважень для внесення таких змін, оскільки подібні документи зазвичай затверджуються радою директорів. По-друге, його спроба змінити статут компанії порушує принципи субординації. Менеджер може лише висунути пропозицію, але прийняття таких рішень належить виключно до компетенції вищого керівництва.

Управлінські рішення поділяються на різні типи залежно від сфери діяльності та інших характеристик. Згідно з теорією управління управлінське рішення повинно відповідати таким критеріям:

- бути спрямованим від керівника до підлеглих;
- узгоджуватися з цілями та завданнями компанії;

– бути прийнятим у межах наданих повноважень;

– бути здійсненним.

Прийняття таких рішень може суттєво впливати на роботу компанії. Неправильне рішення може поставити під загрозу навіть існування бізнесу. Тому для ухвалення важливих рішень використовуються різні методи та підходи, що підвищують шанси на успішне вирішення питання.

Перш за все, важливо чітко усвідомити проблему або ситуацію, яка потребує змін. Потім необхідно розробити план для вирішення поставленого завдання. Здається, що це досить простий процес, але для досягнення справді високих результатів важливо опрацювати кожен проміжний етап. У науці управління існують кілька алгоритмів для цього, найкоротший з яких складається з чотирьох кроків, а саме:

– *Діагностика.* На цьому етапі відбувається виявлення проблеми або визначення мети, якої необхідно досягти. Крім того, збирається вся доступна інформація щодо цього питання.

– *Аналіз варіантів.* Зазвичай існує кілька способів вирішення проблеми. Важливо розглянути всі альтернативи, щоб мати повне уявлення про можливі шляхи розвитку подій.

– *Оцінка.* Зібрані варіанти підлягають оцінюванню з точки зору витрат та очікуваної ефективності. У результаті обирається один оптимальний варіант, який найбільш повно відповідає поставленій меті.

– *Впровадження.* Обраний варіант реалізується, а його ефективність оцінюється на практиці.

На кожному з цих етапів також розробляється детальний план дій, здійснюється контроль за його виконанням, і визначаються пріоритетні цілі.

Існують різні підходи, які допомагають приймати найбільш ефективні управлінські рішення. Всі ці підходи поділяються на дві основні категорії – кількісні та якісні.

Кількісні методи. Їх ще називають «методами дослідження операцій». Вони ефективні, коли чинники, що впливають на вибір рішення, можна чітко визначити й оцінити кількісно.

Якісні методи. Їх застосовують у випадках, коли кількісна оцінка важливих чинників неможлива. Більшість експертних методів належать до цієї категорії.

Кількісні методи варіюються залежно від природи інформації, яка доступна на момент прийняття рішення. Вони поділяються на:

Аналітичні методи. Застосовуються, коли інформація повністю визначена і зрозуміла.

Статистичні методи. Підходять для прийняття рішень в умовах часткової визначеності даних.

Методи математичного програмування. Використовуються для розв'язання задач із декількома змінними.

Теоретико-ігрові методи. Застосовуються в умовах невизначеності інформації, включаючи теорію статистичних рішень та теорію ігор.

Прикладом теоретико-ігрового методу є класична дилема ув'язненого: двоє підозрюваних, А і Б, арештовані. У поліції недостатньо доказів для звинувачення, тому вони ізолюють підозрюваних один від одного та пропонують їм угоду: якщо один свідчить проти іншого, а інший мовчить, перший звільняється, а другий отримує 10 років ув'язнення. Якщо обидва мовчать, у поліції не вистачає доказів, і вони засуджуються до 6 місяців. Якщо обидва свідчать один проти одного, вони отримують по 2 роки. Кожен ув'язнений має вибір – мовчати або свідчити проти іншого, не знаючи при цьому, яке рішення прийме інший. Що відбудеться?

Таблиця 1.1 – Класична дилема ув'язненого

Стратегії	В'язень Б зберігає мовчання	В'язень Б надає свідчення
В'язень А зберігає мовчання	Обидва одержують по півроку ув'язнення (0,5;0,5)	А одержує 10 років ув'язнення, Б звільняється (10;0)
В'язень А надає свідчення	А звільняється, Б одержує 10 років ув'язнення (0;10)	Обидва одержують по 2 роки ув'язнення (2;2)

Як ви гадаєте, яку стратегію оберуть в’язні і чому?

Серед якісних, або експертних методів виокремлюють:

- метод простого ранжування;
- метод вагових коефіцієнтів.

Кожна з цих категорій має свої специфічні підходи до прийняття рішень, і це стосується як якісних, так і кількісних методів. Загалом існують десятки методів для оцінки ситуацій та прийняття рішень, але найчастіше застосовують найбільш відомі.

Метод експертної оцінки. Цей підхід доречний, коли керівництво компанії не може адекватно оцінити проблему. У такій ситуації процес прийняття рішення покладається на професіоналів, які отримують всю необхідну інформацію, свободу дій та часто навіть залишаються анонімними. Експерти можуть використовувати такі інструменти:

- SWOT-аналіз;
- Метод сценаріїв;
- Метод «Дельфі».

Мозковий штурм. Цей метод ґрунтується на колективному обговоренні. Вище керівництво і менеджери середньої ланки збираються разом для аналізу ситуації. Кожен учасник пропонує своє бачення вирішення проблеми, причому всі ідеї, незалежно від їхньої початкової ефективності, розглядаються без критики. Після того, як всі пропозиції висловлені, група детально обговорює кожну з них, що дозволяє оцінити різні варіанти та знайти оптимальне рішення.

Теорія ігор. Цей метод застосовується у складних ситуаціях, де наявний конфлікт інтересів. Він є досить складним і базується на математичному аналізі, що допомагає змоделювати найімовірніший сценарій розвитку подій з урахуванням дій опонента. Цей підхід ефективний у випадках конкурентної боротьби або політичного протистояння. Однак метод має свої обмеження, оскільки передбачає логічність та раціональність дій сторін, на основі яких будується сценарій. У реальності ж опоненти можуть діяти нелогічно та піддаватися емоціям, що ускладнює реалізацію запланованого сценарію.

Метод декомпозиції. Цей метод підходить для прийняття важливих управлінських рішень, особливо в керуванні командами, процесами та проєктами. Його основна ідея полягає в розчленуванні великого завдання на менші, керовані блоки, які своєю чергою поділяються на ще дрібніші частини. Цей процес повторюється кілька разів, що дозволяє детально вивчити кожен аспект проблеми та розглянути всі можливі варіанти її вирішення. Завдяки цьому методу можна прийняти рішення щодо конкретних, локальних питань, що в кінцевому підсумку допомагає створити загальний сценарій для розв’язання основної проблеми.

Метод спроб і помилок. Це один із найпростіших способів прийняття рішень, який підходить для керівників з обмеженим досвідом або відсутністю глибоких

знань у конкретній сфері. Він також ефективний для розв'язання нових, незнайомих проблем, або коли бракує повної інформації про ситуацію. Цей метод дозволяє швидко прийняти рішення, збираючи всі можливі підходи до проблеми без попередньої їх структуризації.

Метод контрольних запитань. Цей метод дозволяє структурувати процес вибору правильного рішення. Його сутність полягає в тому, щоб знайти можливі варіанти рішень, відповідаючи на серію навідних питань. Ці питання формуються індивідуально, з урахуванням особливостей мислення, і розташовуються в логічній послідовності, щоб допомогти глибше зрозуміти проблему. Наприклад:

- У чому полягає проблема?
- Хто бере участь у її вирішенні?
- Хто створив проблему?
- Де вона виникла?
- Яким чином її можна вирішити?

2. Особливості розробки та прийняття рішень в колективі

Ключовим поняттям гуманістичного підходу в прийнятті рішень є концепція «колективної роботи». Важливим аспектом колективної роботи під час реалізації управлінських рішень є визначення кола учасників цього процесу. Як правило, це тимчасова група, яка включає як керівників, так і виконавців. Основними критеріями для формування такої групи є компетентність, здатність вирішувати творчі завдання, конструктивне мислення та комунікабельність.

Більшість визначень групи носять описовий характер, перераховуючи її властивості, які пов'язані логічними зв'язками «І» або «АБО». Основні властивості групи включають:

- Обмежена кількість членів, що дозволяє кожному з них сформувати індивідуальне уявлення про інших учасників і бути сприйнятим аналогічно.
- Спільне активне досягнення постійної загальної мети, яка відповідає персональним інтересам її учасників.
- Емоційні взаємини між членами групи, які можуть обумовити утворення підгруп на основі симпатії або антипатії.
- Сильна взаємозалежність членів групи, яка ґрунтується на почутті солідарності та моральної єдності навіть поза межами спільних дій.
- Диференціація ролей між членами групи.
- Формування загальних культурних норм і специфічної групової культури.

При прийнятті рішень у групі можуть виникати певні негативні ефекти. Наприклад, ефект «соціальної фасилітації» – присутність спостерігачів або можливість їх появи призводить до того, що прості дії виконуються краще, тоді як складні – гірше. Цей ефект має несиметричний характер: у присутності спостерігачів погіршення результатів складних дій перевищує поліпшення у виконанні простих завдань.

Висновки:

– Введення спостерігачів або «наглядачів» має бути здійснене з великою обережністю.

– Доцільність цього кроку визначається складністю завдань, що виконуються.

Ефекти «соціальної ліні» та «розподілу відповідальності» – коли зв'язок між особистими зусиллями й результатами слабшає, а відповідальність розмивається, інтенсивність роботи членів групи значно знижується, і відповідальність перекладається на інших учасників.

Пропозиції:

– Введення спостерігача.

– Посилення зворотного зв'язку (наприклад, через надання інформації про результати колективної роботи).

– По можливості визначення внеску кожного в загальний результат і, навпаки, введення санкцій у випадках, коли переклад відповідальності призвів до негативних наслідків.

– Розбиття завдань на операції з призначенням персонально відповідальних осіб.

Теорія соціального порівняння (Фестінгер):

Люди мають природну схильність оцінювати свої думки та здібності.

Оцінка здійснюється шляхом порівняння з думками та оцінками інших людей.

Якщо є вибір, порівняння відбувається з тими, чиї думки та можливості не сильно відрізняються.

Наслідком цієї ідеї є те, що в багатьох виробничих ситуаціях поведінка людей визначатиметься не стільки думками керівництва, скільки позицією колег.

Ефект «конформізму» – ще один наслідок цієї теорії, коли сприйняття оточення впливає на сприйняття індивіда.

Ефект «групового мислення» – у випадку злагодженої та успішної роботи групи, а також достатньої ізольованості від зовнішнього впливу, лояльність і

конформізм можуть призвести до групового мислення, тобто прийняття неправильних рішень, заснованих на відчутті переваги та невразливості групи.

Найбільш поширені ознаки групового мислення:

– Ілюзія невразливості: Загальне відчуття невразливості серед членів групи призводить до надмірного оптимізму та невиправданих ризиків.

– Негативне ставлення до критики: Раціональні або скептичні думки сприймаються з негативом.

– Беззаперечна віра в моральність групи: Упевненість у тому, що моральні принципи групи бездоганні.

– Стереотипне мислення: Думки ззовні часто сприймаються як ворожі або безглузді.

– Тиск на незгідних: Члени групи, що не погоджуються з більшістю, зазнають тиску.

– Ілюзія одностайності: Уявлення про повну згоду серед усіх учасників.

– Самоцензура: Учасники утримуються від висловлення своїх думок, щоб не порушити загального консенсусу.

– Інформаційні фільтри: З'являються особи, які мимоволі відсіюють інформацію, що може підірвати самовдоволення групи.

Методи формування групових рішень:

– Консенсус: Відкрите обговорення індивідуальних варіантів, що сприяє виробленню єдиного групового рішення.

– Діалектичний метод: Обговорюються не конкретні варіанти, а чинники, що на них впливають.

– Диктатура: Обговорення завершується вибором одного учасника, чия думка стає думкою всієї групи.

– Колективний метод: Усереднення результату, яке виключає вплив індивідуальних точок зору.

Колективні методи прийняття управлінських рішень:

Метод «Дельфі». Застосовується, коли складно зібрати всіх членів групи разом. На відміну від традиційного підходу цей метод відмовляється від відкритих дискусій, щоб уникнути впливу психологічних чинників, таких як домінування найавторитетнішого експерта, небажання відмовлятися від публічно висловленої думки, тиск більшості. У рамках методу Дельфі застосовуються спеціальні заходи для мінімізації впливу експертів, які володіють здатністю до переконання.

Інші методи включають японську (кільцеву) систему прийняття рішень, метод дискусії, морфологічний метод, аналіз кола проблем, метод аналогій, синектику,

морфологічний аналіз, випадковий імпульс, метод «635», метод модерацій, а також метод «мозкового штурму» та його модифікації.

Метод «Дельфі» є досить тривалим і проходить кілька етапів:

Кожен учасник анонімно подає свої пропозиції у формі відповідей на запитання.

Зведену таблицю відповідей розповсюджують серед усіх учасників процесу.

Учасники або погоджуються з обраним рішенням, або пропонують нові ідеї чи шукають компромісні варіанти.

Ці етапи повторюються, доки не буде досягнуто загального рішення.

Замість прямих дебатів цей метод використовує ретельно продуману програму послідовних індивідуальних опитувань, які зазвичай проводяться у формі анкетування. Відповіді експертів узагальнюються і разом з новою інформацією надходять знову на розгляд учасників, після чого вони можуть коригувати свої попередні відповіді. Цей процес повторюється кілька разів, доки не буде досягнуто консенсусу. Однак метод «Дельфі» є досить громіздким і повільним, що робить його менш придатним для широкого використання.

Основою традиційної японської методології прийняття рішень є *«ринги»* – система прийняття управлінських рішень, пов'язана з розглядом проблеми серед широкого кола зацікавлених осіб на всіх щаблях управління фірмою. Цей термін складний для точного перекладу на українську мову, але складається з двох ієрогліфів: «рин» (запитувати у підлеглого) і «ги» (радитися, обдумувати). Фактично, «ринги» означає отримання згоди на рішення шляхом опитування без проведення зборів або нарад.

В японській організації можна виділити три основні рівні управління:

– Кейей (керівництво) – вищий стратегічний рівень, до якого належать голова ради директорів, члени ради, президент, віце-президенти та керівники центральних служб. На цьому рівні визначаються стратегічні цілі та політика компанії.

– Канрі (адміністрація) – середній тактичний рівень, що включає керівників відділень компанії та начальників відділів.

– Іппан (рядовий склад) – оперативний рівень управління, що охоплює лінійних керівників: керівників груп, начальників змін, ділянок, майстрів і бригадирів.

Процес прийняття рішення за системою «ринги» виглядає таким чином: керівництво фірми визначає загальні параметри проблеми і передає її на детальний аналіз у відповідний сектор або секцію. Спеціально призначена особа готує

документ, відомий як «рингисе», з пропозиціями та висновками. Цей документ розсилається зацікавленим сторонам, які ознайомлюються з ним, ставлять особисті візи і повертають виконавцю. Після цього відпрацьований документ надходить до керівництва, де й набуває чинності.

На перший погляд процедура «ринги» не здається чимось незвичайним, порівняно з методами, що застосовуються в американських та європейських компаніях. Однак насправді ця процедура відображає унікальний стиль японського менеджменту. У ньому ключовим аспектом є те, що вища адміністрація лише визначає проблему, тоді як конкретна її розробка та підготовка пропозицій з її вирішення делегується нижчим рівням. «Ринги» демонструє принципи «управління знизу» та «консенсусу».

Після того як кожен учасник розгляне запропоноване рішення та надасть свої письмові зауваження, проводиться нарада, на якій формується єдина думка, використовуючи один із вказаних нижче принципів:

– Принцип більшості голосів – рішення ухвалюється більшістю.

– Принцип диктатора – застосовується у надзвичайних обставинах, коли рішення приймається однією особою.

– Принцип Курно – використовується, коли немає коаліцій, і кожен експерт пропонує своє рішення. Здійснюється пошук такого рішення, яке задовольнить усіх без утиску індивідуальних інтересів.

– Принцип Парето – застосовується, коли всі експерти формують одну коаліцію, і рішення повинно бути оптимальним для всієї групи.

– Принцип Еджворта – використовується, коли група складається з кількох коаліцій, кожна з яких не бажає змінювати своє рішення. У такому випадку здійснюється пошук компромісного рішення, яке задовольнить усі коаліції.

Метод дискусії – це підхід до підготовки рішень, у якому бере участь широке коло учасників. Вони ознайомлюються з поглядами один одного, виявляють різні точки зору та інтереси, узгоджують та інтегрують їх. Це спільний пошук оптимальних шляхів вирішення проблеми, заснований на результатах практики та науковому осмисленні.

Дискусія передбачає вільний обмін думками між учасниками, порівняння різних підходів і публічне обговорення переваг і недоліків проблеми. Досягається це завдяки відповідній організації спільної роботи, використанню необхідних методичних прийомів і способів.

Метод аналогій базується на виокремленні виниклої проблеми та її вирішенні за допомогою ідей з інших сфер життя та науки. Цей метод був настільки

успішним, що на його основі сформувалася ціла наука – синектика, яка, зокрема, займається запозиченням технічних ідей з біології, відома як біоніка.

Для застосування методу аналогій потрібно:

– Виокремити основну причину виниклих труднощів.

– Формалізувати проблему таким чином, щоб її зрозуміли фахівці з інших галузей.

– Визначити цілі майбутнього рішення та об'єктивні обмеження.

– Виділити сферу життя або науки, в якій вже існують схожі рішення.

– Зібрати команду експертів із відповідної галузі.

– Провести мозковий штурм.

– Інтерпретувати запропоновані рішення з урахуванням специфіки початкової галузі.

– Обрати найбільш реалістичні та ефективні варіанти для впровадження.

Морфологічний метод і метод аналізу кола проблем полягають у декомпозиції початкової проблеми на складові частини або виникаючі підпроблеми. Потім кожну з цих частин аналізують, пропонуючи альтернативні способи реалізації. Всі можливі варіанти поєднань розглядаються для створення проєктів, які відповідають кожному з варіантів, або ж лише для найбільш перспективних із них.

Синектика використовує асоціативне мислення для генерації альтернативних рішень. На відміну від мозкового штурму в синектиці працюють спеціально навчені фахівці – синектори. Їхнє завдання полягає у створенні невеликої кількості альтернатив, які б ефективно вирішували поставлену проблему.

Приклади завдань: розробка нового виду продукції з потенціалом продажів у 30 млн грн на рік; формування програми розподілу державних коштів у галузі містобудування тощо.

Група для роботи із синектикою складається з 5-7 осіб, які мають гнучке мислення, практичний досвід і високу психологічну сумісність. Група працює щодня, послідовно аналізуючи найнеочікуваніші рішення. Основні принципи роботи: неприпустимість обговорення особистих переваг і недоліків членів групи, можливість несподіваного припинення роботи будь-яким учасником, а також ротація ролі ведучого. За рік група здатна вирішити до чотирьох невеликих та двох великих проблем.

Метод «635». Шість експертів пропонують по три ідеї з певного питання за п’ять хвилин. Після цього кожен передає свої пропозиції іншому учаснику. За наступні п’ять хвилин кожен учасник ознайомлюється з ідеями сусіда і деталізує їх. Процедура повторюється доти, доки всі учасники не опрацюють всі ідеї групи. За

півгодини отримують 18 розроблених пропозицій. Ще півгодини відводиться на їх обговорення, доповнення та вибір найкращих варіантів.

Метод модерацій. Кожен учасник анонімно заповнює три картки з коротким описом наявних проблем. Модератор перемішує картки і зачитує їх зміст, пропонуючи учасникам віднести їх до певних груп. Якщо виникають розбіжності в думках, остаточне рішення приймає автор картки. У підсумку всі проблеми класифікуються за групами (кластерами).

Кожен кластер підлягає детальному обговоренню. Розглядаються наступні варіанти: виключення чи додавання окремих проблем до кластера, поділ на менші групи або, навпаки, об'єднання з іншими групами. Після цього розробляється загальне найменування кластерів, а також визначається їхня відносна важливість.

Метод мозкового штурму та його модифікації. Основні принципи методу мозкового штурму:

1) Чітке формулювання мети та завдань. Важливо чітко окреслити цілі, завдання та обмеження, що стоять перед групою.

2) Максимальна свобода для учасників:

– Забезпечити рівний доступ до висловлення думок для всіх учасників (заохочувати скромних учасників, стримувати домінуючих і авторитетних).

– Сприяти генерації будь-яких ідей, включаючи найсміливіші та нестандартні, використовуючи асоціації з різних сфер знань (література, музика, біологія тощо).

3) Ретельне формування складу учасників:

– Визначення оптимальної чисельності групи.

– Залучення фахівців з необхідних галузей і, при потребі, з суміжних областей.

– Психологічна сумісність учасників (відсутність внутрішніх конфліктів і явних лідерів).

– Однорідність за кваліфікацією (високий і приблизно однаковий рівень знань).

– Іноді залучення так званого «рудого» (непередбачуваного елемента).

4) Ієрархічне ведення обговорень:

Спочатку забезпечується широкий розгляд ідей, потім проводиться оцінка їх перспективності та відбір найкращих, і знову повертаються до розгляду широкого спектра ідей.

5) Роль ведучого та демократичний стиль керівництва:

Створення атмосфери творчості, цілеспрямованості та відсутності конфліктів.

Уміння виявляти та спрямовувати пропозиції, вести дискусії (із застосуванням методів, зокрема грецького методу).

Висновки: Метод мозкового штурму є мало формалізованим, може бути складним і конфліктним. Результати значною мірою залежать від якості підготовки та проведення.

Модифікації методу мозкового штурму:

Індивідуальний мозковий штурм. Усі ролі (фасилітатор, фіксатор, генератор і оцінювач ідей) виконує одна людина.

Сеанс триває 3-10 хвилин. Ідеї фіксуються за допомогою ручки, комп'ютера або диктофона (останній варіант є найбільш ефективним).

Оцінка ідей відкладається до завершення збору.

Розминка перед сеансом може бути корисною.

Недолік: відсутність синергічного ефекту.

Перевага: оперативність та економія ресурсів.

Письмовий мозковий штурм:

Застосовується, коли учасники географічно роз'єднані, що дозволяє залучати фахівців високого рівня.

Недоліки: відсутність синергічного ефекту та тривалість процесу.

Метод прямого мозкового штурму. У цьому варіанті методу, формулювання проблеми, цілей і обмежень також відбувається за допомогою мозкового штурму, і цей процес здійснюється за участю тієї ж групи осіб. Відтак не лише генерація ідей, але і початкове визначення проблеми відбувається в рамках мозкового штурму.

Метод масового мозкового штурму. Цей підхід використовується для вирішення комплексних і масштабних проблем. Спочатку формується команда експертів, яка розчленовує основне завдання на менші частини. Для кожного блоку проводяться окремі сесії мозкового штурму. На заключному етапі всі керівники груп зустрічаються для обговорення та інтеграції зібраних ідей.

Метод подвійного (парного) мозкового штурму. Цей метод включає етапи генерації ідей, їх обговорення та подальше продовження процесу генерації з урахуванням отриманих коментарів. Ключовий аспект – введення критики ідей на ранніх етапах, що дозволяє одразу коригувати та вдосконалювати запропоновані рішення.

Метод мозкового штурму з оцінкою ідей. Це поєднання подвійного, індивідуального та зворотного методів мозкового штурму. Зазвичай застосовується для вирішення складних і термінових завдань. Процес включає генерацію ідей, їх ознайомлення та самостійну оцінку кожним учасником, вибір кількох найкращих

варіантів, обговорення з проведенням міні-штурмів, уточнення переваг і недоліків, а також колективне ранжування варіантів. Недоліки цього методу включають його складність та можливі конфлікти, проте переваги полягають у зменшенні ефекту «один мозок» і можливості конструктивної критики.

Зворотний мозковий штурм. Цей метод застосовується при реалізації багатоступеневих проєктів, де невдача на одному етапі може призвести до зриву всього процесу. Мета зворотного мозкового штурму – виявлення всіх можливих недоліків. Процес включає складання списку існуючих, потенційних і можливих недоліків, а також їх ранжування.

Метод корабельної ради. У цьому методі обговорення ідей відбувається відповідно до ієрархічної структури. Недолік полягає в тому, що ідеї, що виникають пізніше, не можуть бути висловлені, якщо не дійде черга до їх автора.

Метод конференції ідей. Це модифікація мозкового штурму, що відбувається в більш невимушеній обстановці (наприклад, у форматі круглого столу), що сприяє вільному обміну думками та ідеями.

Точність групових рішень у порівнянні з індивідуальними значною мірою залежить від складності завдань. Для простих завдань взаємодія між членами групи часто не має значного впливу, і знаходження рішення переважно є індивідуальною справою.

Розмір групи визначає ймовірність того, що серед її учасників виявиться особа, здатна вирішити проблему. В разі складних завдань, обмін думками та корекція помилок між членами групи роблять процес більш ефективним і гуманним, оскільки кожен може здійснити свій внесок у пошук оптимального рішення.

3. Методи прийняття управлінських рішень згідно з гуманістичним підходом

Серед методів прийняття управлінських рішень, що включають гуманістичний підхід, виокремлюють:

1) методи міжособистісного спілкування:
1.1) техніки розвитку емоційного інтелекту;
1.2) техніки конструктивної взаємодії;
1.3) техніка Маєрс-Бріггс (MBTI).
2) Тимбілдинг:
2.2) Agile-коучинг;
2.3) Scrum-техніки;
2.4) активні форми навчання;

2.5) психотехніка;

2.6) психогімнастика.

3) Створення організаційного середовища підприємств:

3.3) моделювання корпоративного соціального бізнесу;

3.4) технології організаційної рефлексії;

3.5) техніка культурного асимілятора.

4) Протидія дискримінації:

4.1) Lean-технології в HR;

4.2) техніки протидії харасменту і булінгу;

4.3) підхід проти упередженості (anti bias).

Міжособистісне спілкування охоплює взаємодію між кількома особами, яка здійснюється через вербальні та невербальні засоби комунікації. В процесі цього спілкування встановлюється психологічний контакт, формуються певні відносини між учасниками.

Таке спілкування можна визначити як міжособистісне, якщо воно відповідає таким критеріям:

– У ньому бере участь обмежена кількість осіб, зазвичай 2-3 людини.

– Це безпосередня взаємодія, де учасники перебувають у близькому фізичному просторі, мають можливість бачити, чути та фізично контактувати один з одним, а також легко обмінюватися зворотним зв'язком.

– Це особисте спілкування, в якому учасники визнають унікальність і значимість один одного, враховують індивідуальні емоційні стани, самооцінку та особистісні характеристики партнера.

Види міжособистісного спілкування:

Модальне спілкування. Основною метою є встановлення психологічного контакту та формування психологічних відносин між співрозмовниками. Мотиви спілкування в цьому випадку зосереджені на самому процесі взаємодії.

Диктальне спілкування. Метою є передача інформації, вплив на переконання або дії партнера, спроба змінити його погляди або надати емоційну підтримку. Мотиви спілкування виходять за межі самого процесу.

Техніки розвитку емоційного інтелекту

Розвиток емоційного інтелекту (EI) у менеджерів і колективів включає такі методи:

Тренінги. Організація тренінгів особистісного розвитку, ефективної комунікації, лідерських навичок тощо в межах компанії. Ці тренінги допомагають вдосконалити навички спілкування і управлінські здібності.

Саморозвиток. Включає розвиток навичок розпізнавання та контролю власних емоцій. Це досягається через регулярний самоконтроль і аналіз своїх почуттів, особливо в стресових ситуаціях. Саморозвиток має внутрішній аспект (особистісне усвідомлення) і зовнішній аспект (взаємодія з іншими).

Ефективний зворотний зв'язок. Вміння отримувати та надавати зворотний зв'язок є критично важливим для розвитку комунікативних навичок менеджера.

Іншим важливим аспектом є накопичення досвіду і практика взаємодії з різними рівнями оточення, включаючи підлеглих, колег із управління та вище керівництво.

Розвиток емоційного інтелекту є критично важливим для лідерів, менеджерів і осіб, які прагнуть досягти високих кар'єрних результатів. Важливо розробити та впровадити ефективну корпоративну програму, спрямовану на вдосконалення цих навичок. Ось зразок такої програми:

Підготовка:

Діагностика: Оцінка поточного рівня емоційного інтелекту у учасників, визначення потреб і мотивації до участі у тренінгу.

Мотивування: Створення умов, які заохочують учасників до активної участі та навчання.

Визначення цілей: З’ясування цілей керівництва компанії та їх узгодження з особистими цінностями кожного учасника. Цей етап є критично важливим, оскільки ступінь готовності та мотивації учасників безпосередньо вплине на успіх програми. На цьому етапі використовуються інтерв’ю, тести, опитувальники та коуч-сесії.

Тренінг:

Формування бачення: Разом із тренером учасники формулюють стратегічне бачення компанії.

Розвиток компетенцій: Виявлення і розвиток нових якостей і навичок, необхідних для реалізації цього бачення.

Підвищення самооцінки: Робота над підвищенням особистої самооцінки як лідера.

Побудова команди: Створення згуртованої команди, яка допоможе досягти значних результатів в організації.

Аналіз процесів: Оцінка процесів, що впливають на довгостроковий успіх компанії.

Розуміння ролей: Збільшення розуміння власної ролі та цінності в компанії, а також ролі й цінності колег.

Зв’язок з успіхом компанії: Встановлення чіткого взаємозв’язку між індивідуальною роботою та загальним успіхом компанії.

Практичні навички: Набуття практичних навичок, таких як переговори, продаж, планування часу та публічні виступи.

Підтримка:

Коуч-сесії: Після тренінгу проводяться коуч-сесії, які допомагають учасникам інтегрувати нові навички у їх повсякденну роботу.

Клімат компанії: Створення сприятливого клімату для подальшого розвитку й застосування емоційного інтелекту як в індивідуальних завданнях, так і в командній взаємодії.

Оцінка прогресу:

Контрольні зрізи: Протягом програми проводяться регулярні оцінки для моніторингу результатів, як для керівництва компанії, так і для самих учасників.

Діагностика після програми: Оцінка результатів через певний час після закінчення програми для визначення довгострокового впливу.

Прийоми конструктивної взаємодії. Серед відомих методів ведення конструктивних спорів є правила С. Кратохвиля, які описують як позитивні, так і деструктивні прийоми вербальної комунікації в конфліктних ситуаціях. Ці правила допомагають у формуванні ефективних способів взаємодії для розв’язання конфліктів і поліпшення комунікаційної атмосфери в організації.

Метод Майєрс-Бріггс (MBTI). Типологія Майєрс-Бріггс, що виникла в 1940-х роках як розширення теорії особистості Карла Юнга, є однією з найвідоміших систем класифікації особистісних типів у США та Європі. Вона слугувала основою для створення інструменту психологічного тестування, відомого як Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), який дозволяє визначити індивідуальні особливості та переваги особистості.

Цей тест набув широкого застосування в бізнес-середовищі, зокрема у провідних компаніях Заходу. В США MBTI став популярним серед старшокласників як інструмент для вибору професійного напрямку, і щорічно понад 2 млн людей проходять цей тест. Перекладений на 30 мов тест MBTI використовують у всьому світі для визначення сильних і слабких сторін особистості, що допомагає в кар'єрному плануванні. Міжнародні компанії часто вимагають проходження цього тесту під час відбору на роботу.

Психотехніка та психогімнастика. Соціально-психологічні тренінги можна класифікувати на три основні типи:

– Тренінги для розвитку комунікативних навичок – включають вміння ефективно вести дискусії, розв'язувати конфлікти та представляти себе в суспільстві.

– Тренінги для поглибленого аналізу комунікаційних ситуацій – спрямовані на поліпшення здатності точно оцінювати як власну поведінку, так і динаміку взаємодії з іншими.

– Тренінги для корекції особистих мотивів – орієнтовані на зміну внутрішніх мотиваційних чинників учасників, що вплине на їхню поведінку в соціальних контекстах.

Моделювання корпоративної соціальної відповідальності. Згідно зі стандартом ISO-26000, що визначає принципи соціальної відповідальності, організація повинна нести відповідальність за вплив своїх рішень та діяльності на суспільство й навколишнє середовище. Це передбачає прозору та етичну поведінку, спрямовану на сталий розвиток і добробут суспільства. Організація повинна враховувати очікування зацікавлених сторін, відповідати чинному законодавству та міжнародним стандартам, а також інтегрувати ці принципи у всі аспекти своєї діяльності.

Аналіз світової літератури, що досліджує питання соціальної відповідальності бізнесу (корпоративної соціальної відповідальності) та суспільства, дозволяє виділити кілька основних концепцій, які формувалися з 1950-х років:

Корпоративна соціальна відповідальність (Corporate Social Responsibility, CSR) – концепція, що передбачає добровільне включення соціальних та екологічних питань у стратегії бізнесу.

Корпоративна соціальна стійкість (Corporate Social Responsiveness) – орієнтація на здатність бізнесу активно реагувати на соціальні та екологічні виклики.

Корпоративна соціальна діяльність (Corporate Social Performance) – оцінка реальних результатів корпоративної соціальної відповідальності в конкретних діях та їх впливу.

Менеджмент зацікавлених сторін (Stakeholder Management) – стратегія, що фокусується на управлінні взаємовідносинами з різними групами зацікавлених сторін.

Корпоративне громадянство (Corporate Citizenship) – концепція, що акцентує увагу на ролі компанії як активного учасника соціального та громадського життя.

Корпоративний сталий розвиток (Corporate Sustainability) – підхід, що передбачає інтеграцію економічних, соціальних та екологічних аспектів у стратегію компанії для забезпечення довгострокового успіху.

Універсальна концепція соціальної корпоративної відповідальності – інтеграція різних підходів у єдину систему, що дозволяє забезпечити всебічну соціальну відповідальність бізнесу.

У сучасному світовому бізнес-середовищі сформувалися кілька основних моделей корпоративної соціальної відповідальності, які враховують культурні, історичні, політичні та соціальні особливості різних країн. Найбільш поширеними є:

Американська модель. Орієнтована на добровільні ініціативи бізнесу та відповідність етичним стандартам.

Континентальна (європейська) модель. Сфокусована на інтеграції соціальної відповідальності в корпоративну стратегію та відповідність законодавчим вимогам.

Азійська модель. Часто підкреслює роль корпоративного громадянства та соціального внеску в розвиток суспільства.

Протидія дискримінації: Lean-технології в HR.

Lean-менеджмент зосереджений на потребах і цінностях споживачів, прагнучи забезпечити максимально ефективне і швидке задоволення їхніх очікувань. Непорозуміння між компанією та споживачем можуть призвести до значних втрат, як фінансових, так і в плані часу та емоцій. Термін «швидко» може мати різні значення для покупця та продавця, що підкреслює важливість точного розуміння потреб клієнтів.

Основи концепції Lean були закладені Тайічі Оно, який впровадив принципи бережливого виробництва на заводі Toyota. Основні принципи Lean включають:

– Створення умов для безперешкодної роботи: керівники повинні забезпечити, щоб нічого не заважало ефективній праці.

– Принцип Генті Генбуцу (Гемба): керівники повинні постійно перебувати на виробничих ділянках, щоб виявити неефективні операції та втрати.

– Відкритість та пропозиції: співробітники повинні вільно висловлювати своє бачення проблеми та пропонувати ідеї для її вирішення.

Ці підходи сприяють створенню середовища, де всі учасники процесу мають змогу активно впливати на його поліпшення.

Принцип «Кайдзен» походить від японських ієрогліфів, що перекладаються як «зміна» та «добре». Сутність «Кайдзен» полягає в безперервному вдосконаленні через невеликі, але постійні кроки кожного дня. Мета цієї філософії – розкрити та

максимально реалізувати потенціал кожного співробітника, незалежно від його рангу в корпоративній ієрархії.

У майбутньому європейці адаптували та розвинули цю філософію, створивши класичну модель, яка набула міжнародного визнання.

Лін-менеджмент визначає три основні джерела неефективності в робочих процесах:

– Втрати – будь-які витрати ресурсів, які перевищують необхідні для задоволення потреб клієнтів.

– Варіативність – відхилення від стандартів, що призводить до нестабільності результатів.

– Відсутність гнучкості – нездатність швидко адаптуватися до змін у потребах клієнтів.

Основне завдання керівників та команд при впровадженні принципів бережливого виробництва – виявлення та усунення втрат. Навіть якщо ви не знайомі з концепцією бережливого виробництва, ви, ймовірно, стикалися з прикладами неефективної роботи (наприклад, це може бути втрата часу через неорганізованість, помилки в документації або виробничий брак). Працівники можуть витратити багато часу і зусиль, але їхня робота може бути марною. Саме такі втрати необхідно ліквідувати для оптимізації процесів або навіть повного виключення їх з робочого потоку.

Компанії, які впроваджують методи бережливого виробництва, можуть досягти значних поліпшень без великих інвестицій, нових обладнань або додаткового найму. У їх числі:

1) підвищення продуктивності праці;
2) скорочення тривалості виробничих циклів;
3) зменшення кількості браку;
4) прискорення виведення нових товарів і послуг на ринок;
5) мінімізація складських запасів;
6) зниження простоїв.

Типові види втрат, які необхідно ідентифікувати та усунути в процесі, включають:

– перевиробництво;
– очікування та простої;
– невиправдані переміщення та маніпуляції;
– транспортування;
– брак і витрати на його виправлення;

– занадто великі запаси;
– зайва обробка;
– втрати творчого потенціалу.

Принципи Lean особливо ефективні в процесах з великою кількістю стандартних операцій. Філософія Lean враховує специфіку бізнес-функцій і галузі, що дозволяє адаптувати методи до потреб будь-якої компанії.

Техніки протидії харасменту і булінгу на підприємствах мають на меті створення безпечного робочого середовища, вільного від насильства та цькування. Основна мета таких заходів – забезпечити, щоб всі співробітники могли працювати в умовах поваги та безпеки.

Основні цілі боротьби з харасментом і булінгом включають:

– Формування нульової терпимості: сприяти розвитку у працівників стійкої нетерпимості до насильства і розуміння булінгу як серйозного порушення прав людини.

– Посилення обізнаності: забезпечити всебічне розуміння того, що таке булінг, його ознак та наслідків серед усіх працівників.

– Стимулювання активної участі: мотивувати всіх співробітників активно долучатися до створення безпечного робочого середовища та запобігання булінгу.

– Розвиток комунікативних і медіаційних навичок: навчання технік ефективного спілкування та медіації для запобігання і вирішення конфліктів.

– Попередження асоціальної поведінки: уникати і заважати проявам асоціальної поведінки на робочому місці.

– Підвищення правової грамотності: формувати правову культуру, що охоплює знання і дотримання правових норм, що стосуються боротьби з булінгом.

– Розвиток навичок саморегуляції: сприяти розвитку умінь контролювати власні емоції та управляти внутрішніми афективними процесами в колективі.

– Підвищення самооцінки і самоконтролю: підвищувати рівень самооцінки та самоконтролю для поліпшення міжособистісних стосунків.

Запобігання і боротьба з булінгом повинні базуватися на таких принципах:

– Принцип законності: дотримання всіх юридичних вимог та норм у боротьбі з булінгом.

– Принцип терпимості: сприяння повазі та розумінню різноманітності в колективі.

– Принцип недискримінації: відмова від дискримінації за будь-якими ознаками, такими як стать, раса, вік чи релігія.

– Принцип ненасильства: заохочення ненасильницької поведінки у міжособистісних стосунках.

– Принцип розвитку емоційного інтелекту: підтримка розвитку соціальних і емоційних навичок серед працівників.

– Принцип гендерної рівності: забезпечення рівності та справедливості в ставленні до всіх працівників, незалежно від статі.

Функції діяльності з боротьби з булінгом можна класифікувати таким чином:

– Діагностика: аналіз соціальних характеристик та психічного розвитку працівників, моніторинг соціальних процесів і виявлення проблем, що ускладнюють взаємини в колективі.

– Корекція: проведення психолого-педагогічних заходів для виправлення відхилень у поведінці і психічному розвитку, а також подолання форм девіантної поведінки за допомогою психокорекції та терапії.

– Реабілітація: надання психологічної та соціальної допомоги працівникам, які знаходяться в кризових ситуаціях, для їхньої адаптації до нових умов.

– Профілактика: запобігання психічним відхиленням і конфліктам, своєчасне виявлення проблем у міжособистісних стосунках.

– Просвіта: підвищення психологічної культури працівників через тренінги, що стосуються здорового способу життя, правових знань і практичних аспектів їх застосування.

Профілактика булінгу охоплює кілька ключових напрямків, а саме:

– Просвітницька діяльність для керівників: ознайомлення менеджерів із механізмами поширення негативних явищ у колективі та загальносвітовими визначеннями булінгу, що включає в себе розуміння насильства як соціальної проблеми.

– Інформаційна і навчальна робота: проведення тренінгів, круглих столів, диспутів, відкритих обговорень, усних журналів, кінолекторіїв, конкурсів і фестивалів, створення клубів правових знань. Організація зустрічей із практичними психологами і правоохоронними органами для підвищення обізнаності про прояви насильства та способи запобігання.

– Розвиток правосвідомості та правової поведінки: створення умов для активної самореалізації працівників, формування у них відповідальності за своє життя, розвиток самостійності та творчих здібностей через навчання та підтримку.

– Навчання ідентифікації насильства: розвиток у працівників навичок розпізнавання насильства та уміння відокремлювати реальні проблеми від уявних.

– Створення безпечного робочого середовища: забезпечення умов, що виключають прояви насильства та агресії на робочому місці.

– Здоров’язберігаючі технології: впровадження практик, що сприяють фізичному та психологічному здоров’ю працівників.

– Профілактика агресії: організація заходів, на яких фахівці з профілактичної роботи обговорюють різні форми агресивної поведінки та методи їх подолання.

Підхід проти упередженості (Anti-Bias Approach):

Проєкт «Зміна перспективи плюс» (Perspektivwechsel Plus), що діє з 2005 року, навчає вихователів, учителів, соціальних працівників, державних службовців і поліцейських методам запобігання дискримінації, расизму та антисемітизму. Цей підхід спрямований на підвищення усвідомлення дискримінації та навчання методам боротьби з нею через тренінги, медіацію та підвищення кваліфікації.

Основна мета підходу – це не лише усвідомлення проблеми дискримінації, але й активне запобігання їй. Підхід стимулює свідоме ставлення до дискримінації, підвищує чутливість до соціального дисбалансу та упереджень, а також намагається перервати дискримінаційні практики.

У рамках цього підходу увага зосереджена не тільки на юридичних аспектах дискримінації, але й на особистому досвіді. Всі форми стигматизації та дискримінації розглядаються рівноправно, а фахівці отримують інструменти для виявлення та усунення дискримінаційних практик.

Основні принципи підходу проти упередженості можна сформулювати таким чином:

– Філософія усвідомлення. Підхід проти упередженості (anti-bias) слугує не стільки набором конкретних методик, скільки філософською орієнтацією. Він передбачає постійне усвідомлення і переосмислення власних упереджень, які формують наше ставлення до інших. Цей процес передбачає глибоке розуміння власних установок, які впливають на наше сприйняття «своїх» і «чужих», і безперервну роботу над критичним мисленням для уникнення дискримінаційних практик у всіх аспектах життя.

– Системний підхід до дискримінації. Дискримінація й упередження розглядаються не як особисті проблеми, а як системні явища, що вкорінені в суспільстві. Вони проявляються на трьох рівнях: індивідуальному (міжособистісному), інституційному (структурні норми та правила) і глобально-громадському (соціальні норми й дискурси). Цей підхід відрізняється від інших, які зазвичай зосереджені лише на індивідуальних випадках і трактують дискримінацію як особисті помилки.

– Культурна динаміка. Підхід акцентує на важливості культурної самовизначеності індивіда, ставлячи під сумнів уявлення про статичність культурних та етнічних ідентичностей. Натомість він підкреслює право кожної

особи самостійно визначати свою культурну, релігійну та етнічну приналежність. Мета полягає в розвінчанні стереотипів і припиненні класифікацій на основі культурних і національних ознак, ставлячи акцент на індивідуальному досвіді.

– Суб'єктивний досвід як основа. Дискримінація розглядається через призму особистого досвіду тих, хто її зазнає, а не через юридичні чи формальні визначення. Це дозволяє виявити «сліпоту» більшості, яка не сприймає дискримінацію, оскільки сама не є її об'єктом. Підхід акцентує увагу на «подвійній перспективі» – включаючи як досвід дискримінованих, так і тих, хто здійснює дискримінацію, з метою глибшого розуміння і боротьби з упередженнями.

– Інтеграція всіх форм дискримінації. Підхід проти упередженості охоплює всі види і форми дискримінації, такі як расизм, антисемітизм, гомофобія та інші. Він фокусується на перетині різних форм дискримінації та їхньому впливі на повсякденне життя й соціальні структури. Підхід прагне інтегрувати ці аспекти в загальне розуміння дискримінації та забезпечити комплексний підхід до боротьби з нею.

Цей підхід не лише ідентифікує і аналізує дискримінацію, але й активно сприяє усвідомленню та подоланню соціальних несправедливостей, закладаючи основу для більш справедливого і чуйного суспільства.

Дискримінаційні практики поділяються на явні, які чітко порушують правила, та приховані, які настільки вкорінені в культурі, що їх важко навіть усвідомити як дискримінацію. Це підкреслює важливість концепції інтерналізації у підході проти упередженості. Щоб ефективно боротися з дискримінацією, необхідно дослідити, як інтерналізовані норми й упередження впливають на суспільство. Це передбачає аналіз того, як дискримінаційні переконання та структури влади транслюються і затверджуються через покоління. Такий підхід допомагає зрозуміти, чому деякі соціальні установки настільки стійкі та чому їх зміна вимагає глибокої переоцінки культурних і соціальних норм.

Питання для самоконтролю

1. Назвіть та охарактеризуйте основні етапи прийняття рішень.
2. За яких умов використовуються теоретико-ігрові методи прийняття рішень?
3. Опишіть принцип застосування методу мозкового штурму.
4. Які властивості групи ви знаєте?
5. Розкрийте сутність ефекту «соціальної фасилітації».
6. Назвіть пропозиції щодо протидії ефектам «соціальної ліні» та «розподілу відповідальності».

7. Назвіть найбільш ефективний, з вашої точки зору, метод прийняття управлінських рішень згідно з гуманістичним підходом. Відповідь обґрунтуйте.

8. На чому ґрунтується техніка Маєрс-Бріггс (MBTI)?

9. Наведіть зразок корпоративної програми розвитку емоційного інтелекту персоналу.

10. Назвіть основний принцип підходу проти упередженості (anti-bias).

Тести для самоконтролю

1. Що є основною ідеєю гуманістичного підходу до управління організаціями?

A) максимізація прибутку;

B) орієнтація на людей та їхні потреби;

C) авторитарний стиль керівництва;

D) оптимізація виробничих процесів.

2. Які основні принципи включає в себе гуманістичний підхід?

A) ієрархічна структура, жорсткий контроль, стандартизація;

B) емпатія, залучення персоналу, врахування індивідуальних потреб;

C) централізація, суворе підпорядкування, планування;

D) мінімізація витрат, підвищення ефективності, автоматизація.

3. Яку роль відіграють емоційні та соціальні чинники в гуманістичному підході?

A) вони не мають значення;

B) вони враховуються лише частково;

C) вони є ключовими в прийнятті рішень;

D) вони розглядаються лише на вищому рівні управління.

4. Як гуманістичний підхід впливає на мотивацію працівників?

A) знижує мотивацію через відсутність контролю;

B) посилює мотивацію через урахування особистих потреб і цілей;

C) не має жодного впливу на мотивацію;

D) підвищує рівень стресу через постійні зміни.

5. Яке значення має зворотний зв'язок у гуманістичному підході до управління?

A) він не має значення, оскільки рішення приймаються на основі чітких інструкцій;

B) він є критично важливим для постійного вдосконалення процесів і задоволення потреб працівників;

C) він використовується тільки для оцінки ефективності;

D) зворотний зв'язок ігнорується, щоб уникнути критики управлінських рішень.

6. Як гуманістичний підхід допомагає в управлінні конфліктами в організації?

A) ігнорує конфлікти, щоб уникнути ескалації;

B) стимулює конструктивний діалог і пошук взаєморозуміння;

C) придушує конфлікти через авторитарне керівництво;

D) вирішує конфлікти через стандартизацію процесів.

7. Яке значення має корпоративна культура в гуманістичному підході до управління?

A) вона не відіграє суттєвої ролі;

B) вона повинна бути формалізованою та стандартизованою;

C) вона є ключовим елементом, який формує поведінку співробітників;

D) вона повинна бути максимально ліберальною.

8. Як гуманістичний підхід впливає на прийняття рішень у кризових ситуаціях?

A) сповільнює прийняття рішень через довгі обговорення;

B) сприяє швидкому прийняттю рішень, орієнтованих на людей;

C) відкидає кризові ситуації як другорядні;

D) пропонує уникати рішень, які можуть викликати стрес у співробітників.

9. Яке з наведених нижче тверджень найкраще відображає філософію гуманістичного підходу?

A) «людина – це лише ресурс для досягнення цілей організації»;

B) «людина є центром організаційного життя, і її потреби мають пріоритет»;

C) «організаційна ефективність є важливішою за індивідуальні потреби»;

D) «дисципліна і контроль – основа успішного управління»;

10. Як гуманістичний підхід сприяє розвитку інновацій в організації?

A) забороняє відхилення від стандартів;

B) заохочує творчий підхід та ініціативу працівників;

C) обмежує інновації через страх невдач;

D) орієнтується лише на перевірені методи та технології.

Практичні завдання

Завдання 1.

1. Аналіз ситуації. Оберіть одну організацію. Проаналізуйте поточний стан управління в організації щодо того, які управлінські рішення приймаються на різних рівнях, які підходи застосовуються до мотивації співробітників, як організація підтримує професійний та особистісний розвиток працівників, чи

враховуються індивідуальні потреби та інтереси співробітників при прийнятті управлінських рішень.

2. Розробка рекомендацій. Визначте, які аспекти в управлінні можна поліпшити з точки зору гуманістичного підходу. Запропонуйте конкретні управлінські рішення, які можуть бути реалізовані для поліпшення ситуації: Як можна підвищити залученість і мотивацію співробітників? Які заходи можна впровадити для розвитку корпоративної культури, орієнтованої на підтримку та розвиток співробітників? Як краще організувати систему зворотного зв'язку, щоб враховувати думки та потреби співробітників?

3. Практична реалізація. Опишіть план впровадження запропонованих змін: Які кроки потрібно зробити для реалізації кожного з рішень? Хто буде відповідальний за впровадження? Які ресурси (людські, фінансові, часові) будуть потрібні?

Складіть план моніторингу та оцінки ефективності впроваджених заходів: Як буде вимірюватися успіх запропонованих рішень? Які показники (метрики) будуть використовуватися для оцінки результатів?

4. Рефлексія. Опишіть, які труднощі можуть виникнути при впровадженні запропонованих змін. Як ви плануєте вирішувати ці труднощі? Проаналізуйте, як змінилися б відносини в колективі та ефективність роботи організації після впровадження гуманістичного підходу.

Використовуйте представлені в теоретичному матеріалі методи, аналітичні інструменти та теоретичні концепції для аргументації своїх пропозицій.

Усі складові частини завдання повинні бути чітко структуровані та логічно пов'язані між собою.

Завдання 2.

1. Теоретичне дослідження. Дослідіть ключові принципи гуманістичного підходу в управлінні: основні постулати гуманістичної психології, такі як самоактуалізація, потреба в самовираженні та особистісному розвитку; поняття емпатії, зворотного зв'язку та активного слухання в управлінні; моделі управління, що акцентують увагу на людині як центральному елементі організації. Проаналізуйте різницю між традиційними управлінськими підходами та гуманістичним підходом: Як змінюється підхід до прийняття рішень? Які переваги та недоліки кожного підходу?

2. Аналіз реальної ситуації. Оберіть конкретну організацію або робочий колектив. Оцініть, наскільки в цій організації застосовуються принципи

гуманістичного підходу: Як приймаються рішення? Чи враховуються думки та потреби співробітників? Яка роль людського чинника в управлінських процесах? Чи існують програми підтримки та розвитку співробітників?

3. Вироблення стратегії впровадження. Запропонуйте стратегію впровадження гуманістичних підходів в управління обраною організацією: опишіть конкретні заходи, які можна реалізувати для поліпшення робочого клімату; надайте пропозиції щодо адаптації процесу прийняття рішень з акцентом на врахування потреб персоналу; розробіть систему підтримки та професійного розвитку співробітників, орієнтовану на їхню самоактуалізацію та задоволення базових потреб; оцініть можливі ризики та бар'єри при впровадженні цих заходів і запропонуйте шляхи їх подолання.

4. Оцінка результатів. Складіть план оцінки ефективності впровадження запропонованих змін: Які метрики ви будете використовувати для оцінки успішності? Як зміняться показники залученості співробітників, задоволеності роботою, продуктивності? Проведіть рефлексію на тему можливих довгострокових наслідків впровадження гуманістичних підходів для організації.

Використовуйте представлені в теоретичному матеріалі методи, аналітичні інструменти та теоретичні концепції для аргументації своїх пропозицій.

Усі складові частини завдання повинні бути чітко структуровані та логічно пов'язані між собою.

Завдання 3.

1. Діагностика організаційного клімату. Проведіть анкетування або опитування співробітників в обраній організації (реальній чи вигаданій) для визначення рівня задоволеності роботою та управлінням:

- Рівень мотивації та задоволення робочими умовами.
- Ставлення до стилю управління керівництва.
- Оцінка можливостей для професійного та особистісного розвитку.
- Відчуття підтримки з боку керівництва та колег.

На основі отриманих результатів, визначте ключові проблеми в управлінні та організаційному кліматі.

2. Розробка гуманістично орієнтованих рішень. На основі діагностики розробіть 3-5 управлінських рішень, спрямованих на поліпшення виявлених проблем:

– Яким чином можна поліпшити комунікацію між керівництвом і співробітниками?

– Які заходи можуть підвищити рівень задоволеності роботою?
– Як забезпечити більш ефективну підтримку та розвиток співробітників?
– Як можна збалансувати інтереси організації та потреби працівників?

Для кожного рішення передбачте очікуваний вплив на організацію та співробітників.

3. Моделювання сценаріїв. Оберіть одне з розроблених рішень і змоделюйте його впровадження:

– Які кроки потрібно зробити для його реалізації?
– Як буде змінюватися ситуація в організації після впровадження?
– Яких позитивних і негативних наслідків можна очікувати?

Оцініть, наскільки це рішення вписується в загальну стратегію розвитку організації.

4. Порівняння з іншими підходами. Порівняйте обране вами рішення з іншими можливими підходами до вирішення тієї ж проблеми:

– Традиційний підхід (авторитарний або бюрократичний).
– Економічно орієнтований підхід (з акцентом на показники продуктивності та прибутковості).
– Гуманістичний підхід (запропонований вами).

Визначте переваги та недоліки кожного підходу в контексті вашої організації.

Використовуйте представлені в теоретичному матеріалі методи, аналітичні інструменти й теоретичні концепції для аргументації своїх пропозицій.

Усі складові частини завдання повинні бути чітко структуровані та логічно пов'язані між собою.

ТЕМА 2. ВЕКТОР КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

Мета вивчення теми: набути уявлення про значення корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) для сучасного бізнесу та суспільства; засвоїти основні принципи й підходи до впровадження КСВ, а також усвідомити важливість інтеграції соціальних, гендерних, расових і вікових аспектів у стратегічне планування компаній; оцінити вплив соціальних норм та етичних стандартів на ефективність бізнесу; ознайомитися з методами моделювання та інвестування в соціально відповідальні проєкти, що сприяють стійкому розвитку.

План

1. Роль гендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу.
2. Соціальні норми й ефективність корпоративної соціальної відповідальності.
3. Соціально відповідальне інвестування.
4. Техніки моделювання корпоративної соціальної відповідальності в бізнесі.

Перелік ключових термінів і понять: корпоративна соціальна відповідальність (КСВ), гендерна рівність, расова дискримінація, вік та вікові аспекти, ефективність КСВ, соціально відповідальне інвестування (SRI), моделювання КСВ, стратегічне планування, сталий розвиток.

1. Роль гендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Поняття «гендер» сформульовано в канадській Хартії прав та свобод. Згідно з цим документом гендер є окресленим набором характеристик у культурному аспекті, що визначають соціальну поведінку жінок і чоловіків та відносини між ними. Відтак гендер стосується не просто жінок та чоловіків, а й відношень між ними та шляхів побудови їх соціальних ролей.

Стать являє собою біологічні відмінності між жінками і чоловіками, які не змінюються залежно від часу й культури. Натомість гендер означає сукупність соціальних і культурних норм поведінки чоловіка і жінки, які можуть змінюватися залежно від часу і культури. Маскулінність і фемінінність – це соціальні уявлення про те, що означає бути чоловіком або жінкою, які відображають гендерну ідентичність.

Гендер означає сукупність соціальних і культурних норм поведінки чоловіка і жінки, які можуть змінюватися залежно від часу й культури.

≠

Стать – біологічні відмінності між жінками і чоловіками, які не змінюються залежно від часу і культури.

Гендерна дискримінація не тільки заважає повноцінній самореалізації людини, а й шкодить економічному, політичному, соціальному та культурному розвитку підприємств і держави.

Гендерна дискримінація корініться в стереотипах і ролях, які суспільство визначає як очікувані або ж як норму поведінки для жінок і чоловіків в певний період свого історичного розвитку. Наразі в розвинутих країнах змалечку і дівчатка, і хлопчики чують від батьків, учителів, з екранів телевізорів: «Ти можеш стати ким забажаєш». Але в країнах, що розвиваються, поділ на чоловічі та жіночі сфери діяльності, коло чоловічих та жіночих інтересів, прав і обов'язків окреслені набагато чіткіше, а несхвалення суспільства за порушення встановлених рамок може бути досить жорстким.

Важливо провадити систематичну, неперервну просвітницьку роботу та перешкоджати розповсюдженню проявів дискримінації в будь-якому вигляді.

Гендерні відмінності формуються у процесі соціалізації – навчання ролі чоловіків і жінок, що відбувається від перших днів народження до статевозрілого віку, і меншою мірою – пізніше. На це впливають сімейне виховання, школа, взаємодія з іншими людьми та соціо-рольова активність (рис. 2.1).

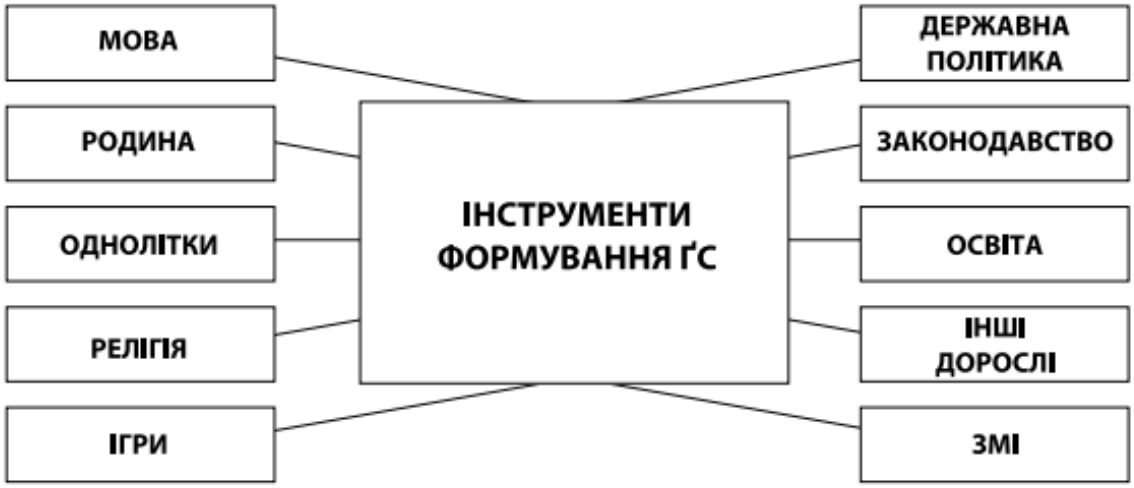


Рисунок 2.1 – Інструменти формування гендерних стереотипів

Стереотип – стійкий і спрощений образ чи уявлення про явище, подію, людину чи групу людей, що сприймається людиною без будь-якої попередньої оцінки.

Стереотипи – найбільш важко визначена перешкода у створенні принципово нових відносин у соціумі та переході до якісно нової демократичної держави; складаються під впливом соціальних умов і власного життєвого досвіду. Особливість стереотипів – міцно проникають у підсвідомість, тому їх дуже важко не лише здолати, але й взагалі усвідомити. Аналогія з айсбергом: лише невелика частина знаходиться на поверхні, що робить їх небезпечними й руйнівними.

Стереотипи згубно впливають на всі сфери нашого життя, зокрема на відносини з оточенням. Стереотипи є індивідуальні або масові. Стереотипи масової свідомості є найбільшим бар'єром у встановленні рівноправних позицій жінок і чоловіків у політичній, економічній та культурній сферах.

Гендерні стереотипи – внутрішні та зовнішні установки відносно ролей чоловіків і жінок у суспільстві:

– виконують нормативно-вказівну роль, зумовлюючи сліпе наслідування певної статевої ролі;

– нав’язують емоційно-оціночну функцію (дискредитують або навпаки – делегітимізують, що стає на заваді егалітарній ідентичності);

– біполяризують судження, спрощують людську бінарність логіки: чим більше ти чоловік, тим менше ти жінка і навпаки;

– схематизують бачення людини як представника біологічної статі, а не особистості;

– інтегрують гендерну ієрархію в політичну, ідеологічну, військову субординацію тощо.

Стереотипна диференціація чоловічих і жіночих ролей:

– маскулінність-фемінність як протиставлення «чоловічого» та «жіночого»;

– «чоловіча» та «жіноча» поведінка є вродженою і залежить від статі;

– анатомічно «сильній та «слабкій» статі властива відповідно «маскулінна» та «фемінна» поведінка;

– сила жінки – в її слабкості: емансипація зробила із жінки чоловіка;

– чоловік – «голова» сім`ї, годувальник, а жінка – її «берегиня»;

– головне призначення жінки – народження та виховання дітей;

– жінка без сім'ї та дітей є неповноцінною;

– б'є – значить любить; закохані коли сваряться, то тільки тішаться;

– молодість та краса жінки є головною запорукою її щастя;

– успішність чоловіка визначається кількістю грошей, що він заробляє, та високим соціальним статусом;

– чоловіки – більш егоїстичні, товстошкірі, пихаті, нездатні до співпереживання;

– жінки – емоційніші, вразливі, сльозливі, мають слабшу нервову систему;

– «бабина дорога – від печі до порогу»: хатня робота, виховання дітей – усе це жіноча справа;

– чоловік у кращому разі може допомогти дружині;

– тільки жінка може бути берегинею миру та злагоди в сім'ї, суспільстві;

– у чоловічій природі закладена войовничість;

– тільки окремі жінки здатні виконувати провідні ролі у підприємництві, виробництві, політиці;

– жінкам краще орієнтуватися на другорядні ролі;

– чоловіки краще впорюються з керівними посадами і більше розуміються на політиці, економіці, науці.

Гендерна рівність не означає ідентичності чоловіків і жінок. Замість цього вона покликана забезпечити рівні можливості та повагу до різноманітності. Це означає, що кожна людина має право на самовираження та реалізацію своїх здібностей, незалежно від статі чи гендерної ідентичності.

Заходи, спрямовані на досягнення гендерної рівності, мають включати розвиток законодавства, що забороняє дискримінацію на основі гендерної належності, сприяння участі жінок у політиці та громадському житті, а також заохочення рівного доступу до освіти та ринку праці для усіх груп населення.

Для досягнення цих цілей потрібно також активно працювати над зміною стереотипних уявлень про ролі чоловіків і жінок у суспільстві. Це може включати проведення освітніх кампаній, підтримку гендерно чутливих програм у школах та закладах вищої освіти, а також сприяння розвитку позитивних образів гендерної різноманітності в масовій культурі.

Продовженням цього процесу може стати інтеграція гендерних питань у всі сфери життя – від економіки до культури. Це може включати створення умов для рівного представництва жінок і чоловіків у рішеннях, що стосуються економічного розвитку, політики та громадського життя.

Для досягнення цих цілей важливо залучати до діалогу всі зацікавлені сторони, включаючи урядові та неприбуткові організації, громадські об'єднання і приватний сектор. Такий підхід дозволить створити більш комплексні й ефективні стратегії для розв'язання проблем гендерної нерівності.

Окрім того, важливо пам'ятати про важливість включення гендерних питань у міжнародні дискусії та програми розвитку. Глобальні виклики, такі як зміна клімату, боротьба з бідністю та конфліктологія, мають гендерні аспекти, які необхідно враховувати при формулюванні стратегій та рішень. Наприклад, розуміння того, як різні гендерні групи впливають на та реагують на зміну клімату, може допомогти уникнути негативних наслідків для найбільш вразливих груп населення.

Роль гендеру в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу стає все більш важливою в сучасному світі, де підвищується увага до питань гендерної рівності та інклюзивного підходу. Корпорації, які віддані принципам

корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), все частіше розуміють важливість включення гендерної рівності в свою стратегію та практику.

По-перше, гендерна рівність стає складовою частиною цінностей бізнесу, що сприяє створенню атмосфери рівності та справедливості в організації. Корпорації, які визнають значення гендерної рівності, зазвичай активно працюють над створенням умов для розвитку кар'єр для жінок, враховуючи можливості для росту та професійного розвитку на всіх рівнях.

По-друге, гендерна рівність також впливає на взаємодію із зацікавленими сторонами та споживачами. Компанії, які демонструють свою здатність до розуміння та уважності до гендерних питань, можуть отримати більшу підтримку та лояльність своїх клієнтів, а також залучити й утримувати талановитих співробітників.

По-третє, гендерна рівність сприяє поліпшенню репутації компанії та підвищенню її конкурентоспроможності на ринку. Організації, які впроваджують політики та програми на користь гендерної рівності, зазвичай мають кращий імідж у громадськості та можуть здобути перевагу перед конкурентами.

У країнах Європейського Союзу боротьба з дискримінацією набуває різних форм і охоплює всі сфери суспільного життя. Важливою складовою цієї боротьби є масові мітинги й публічні акції підтримки, під час яких громадяни та активісти висловлюють свій протест проти проявів дискримінації за ознаками раси, статі, віку, релігії чи сексуальної орієнтації (рис. 2.2). Такі заходи привертають увагу суспільства до проблеми і стимулюють зміни на рівні законодавства та суспільних норм.





Рисунок 2.2 – Мітинги проти дискримінації, расизму та радикальних політичних партій у Німеччини (м. Берлін і м. Гамбург)

ЛГБТК-паради (рис. 2.3) є одним з елементів боротьби за права та видимість ЛГБТК+ спільноти, і вони стали помітною частиною культурних подій у багатьох містах Європи. Ці паради, які часто проходять влітку, відзначаються святковою атмосферою і залучають тисячі учасників, включаючи представників різних організацій та бізнесів. Компанії активно долучаються до ЛГБТК-парадів, демонструючи свою підтримку через рекламу та спонсорство. Наприклад, багато компаній розміщують свою рекламу на спеціально оформлених фурах, які стають частиною парадного маршу. Ці фури можуть бути прикрашені кольоровими банерами, слоганами на підтримку прав ЛГБТК+ та логотипами компаній. Таке партнерство дозволяє бізнесам продемонструвати свою соціальну відповідальність і привернути увагу до важливих соціальних питань.

Окрім того, компанії часто організовують спеціальні акції, такі як роздача сувенірів або участь у конкурсах, що проводяться під час параду. Вони також можуть спонсорувати різні заходи в рамках святкування, підтримувати ЛГБТК+ організації фінансово або надавати ресурси для організації подій. Така активна участь не лише допомагає компаніям поліпшити свій імідж, але й сприяє популяризації цінностей інклюзивності та рівності в суспільстві.



Рисунок 2.3 – ЛГБТК-паради

Окрім мітингів, значну роль у боротьбі з дискримінацією відіграють виставки й культурні події, що порушують питання рівності та толерантності. Вони сприяють просвітництву громадськості, поширенню ідей інклюзії та взаємоповаги, а також формуванню більш толерантного суспільства (рис. 2.4).

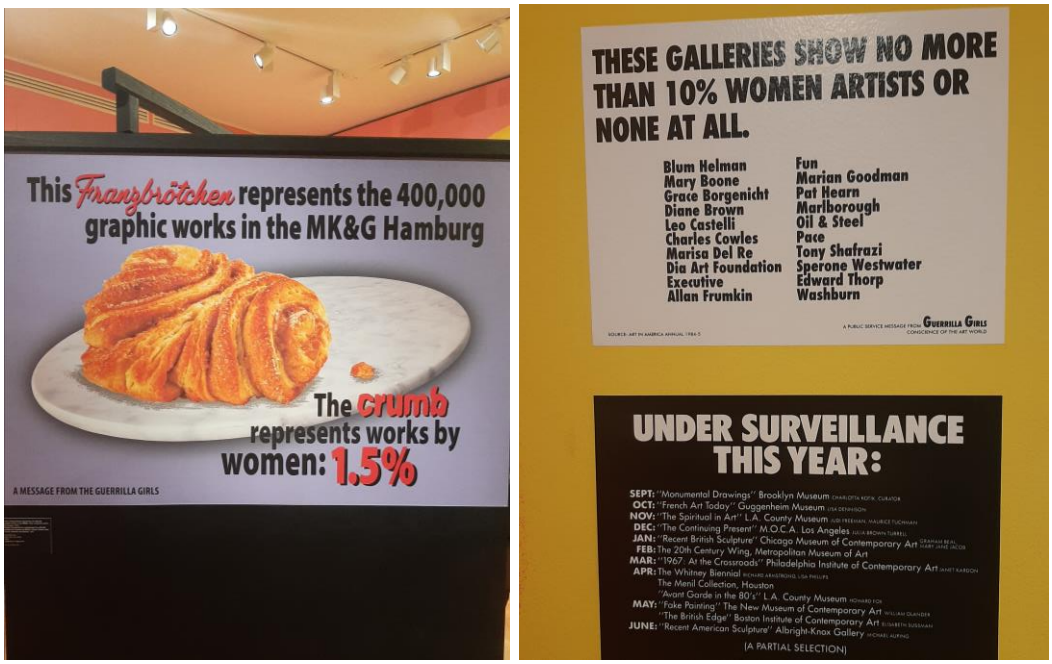


Рисунок 2.4 – Гендерна дискримінація та її прояви

Публічна підтримка антидискримінаційних рухів також відображається в культурних проєктах, таких як виставки, присвячені історії боротьби за права людини (рис. 2.5). Вони сприяють підвищенню обізнаності серед громадян і

популяризації ідеї рівності. Виставки часто стають платформою для діалогу про складні питання і допомагають суспільству переосмислити власні упередження.

Важливим елементом цих виставок є вуличні стенди з історіями реальних людей, які стикалися з дискримінацією, але зуміли її подолати. Ці стенди розташовують у громадських місцях, де їх можуть побачити всі, хто проходить повз. На них розміщують фотографії, цитати та короткі розповіді, що розкривають особистий досвід героїв у боротьбі за свої права. Такі ініціативи не лише інформують суспільство, але й викликають емпатію та сприяють формуванню більш інклюзивного середовища. Вуличні стенди (рис. 2.5-2.6) стають важливим інструментом у підвищенні обізнаності про важливість рівності та поваги до різноманітності.



Рисунок 2.5 – Антидискримінаційні культурні проєкти в Німеччині (м. Ганновер)



Рисунок 2.6 – Антидискримінаційні культурні проєкти в Нідерландах (м. Роттердам)

Окрім того, країни ЄС застосовують законодавчі заходи для запобігання дискримінації, зокрема через систему штрафів і покарань за порушення відповідних законів. Компанії, що не дотримуються принципів рівного ставлення до всіх громадян, можуть бути притягнуті до відповідальності і зазнати значних фінансових втрат, що спонукає до серйознішого ставлення до питань рівності та інклюзивності. Такий підхід поєднує в собі суспільний тиск і юридичну відповідальність, що робить боротьбу з дискримінацією системною та ефективною.

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) – це концепція управління, в рамках якої компанії інтегрують соціальні та екологічні проблеми у свої бізнес-операції та взаємодіють зі своїми зацікавленими сторонами.

У сьогоднішньому соціально свідомому середовищі співробітники і клієнти надають велике значення роботі та витрачають гроші на підприємства, які віддають пріоритет корпоративній соціальній відповідальності.

КСВ вимагає від кожного бізнесу поводитися етично та поліпшувати якість життя суспільства. Кожен бізнес повинен добровільно прийняти рішення – зробити свій внесок у краще суспільство і більш чисте довкілля або не робити цього. КСВ – це концепція, яка встановлює вдалий баланс між економічними, екологічними, етичними та соціальними проблемами бізнесу.

Напрямки КСВ: навколишнє середовище, підвищення енергоефективності, сумлінна ділова практика, людські ресурси, участь спільноти, якість продукту.

Корпоративна соціальна відповідальність – це механізм допомоги суспільству та одночасно розвитку бізнесу. Кращі світові компанії використовують цю концепцію для того, щоб балансувати між прямим заробітком і розв'язанням соціальних проблем.

Позитивна дискримінація (або позитивні дії) – це заходи, спрямовані на розширення доступу членів недостатньо представлених груп населення до робочих місць, освіти, професійної підготовки тощо. Вони полягають у наданні ряду переваг (особливих прав, пільг), а також використанні системи квотування, тобто виділення певної кількості робочих місць представникам цільових груп – особам, які за віком, статтю, соціальним походженням, мовою чи з інших обставин не можуть користуватися всіма правами людини нарівні з іншими особами, оскільки виникає ситуація, коли рівні права не надають рівних можливостей дискримінованій групі. Це так звані особливо вразливі групи населення. До їх числа належать жінки, неповнолітні, біженці, апатриди (особи, що не мають громадянства), інваліди, особи похилого віку тощо.

Способи запровадження позитивної дискримінації в бізнесі з КСВ: пільговий режим (можна зарезервувати пости або посади для незахищених груп), використання вмінь як переваг (навички і досвід, знання мов, які найчастіше можна знайти серед представників меншин, стають активом або вимогою для роботи), фокус (розміщення відкритих вакансій в районі з більш високим рівнем безробіття, швидше за все, буде рівносильно позитивним діям), підтримка (розширення можливостей для навчання або створення груп лобіювання).

2. Соціальні норми й ефективність корпоративної соціальної відповідальності

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) є багатогранною концепцією, яка охоплює різні аспекти діяльності бізнесу. Вона включає в себе не тільки виконання економічних цілей, але й дотримання етичних стандартів, прав людини, екологічних норм і взаємодію з громадою. Для кращого розуміння структури КСВ часто використовується модель піраміди, що ілюструє основні ступені соціальної відповідальності бізнесу.

Ступені та складові соціальної відповідальності бізнесу:

1. Економічна відповідальність – основний рівень піраміди. Вона полягає в обов'язку бізнесу бути прибутковим і економічно стабільним. Компанії повинні забезпечувати економічне зростання, створювати робочі місця та пропонувати продукти чи послуги, які відповідають потребам суспільства. Економічна стабільність є фундаментом для реалізації всіх інших аспектів КСВ.

2. Юридична відповідальність – другий рівень піраміди. Компанії повинні дотримуватися законодавства та нормативних актів, що регулюють їх діяльність. Це включає дотримання прав працівників, екологічних стандартів, податкового законодавства та інших нормативних вимог. Юридична відповідальність гарантує, що бізнес діє у межах встановлених суспільством правил.

3. Етична відповідальність – третій рівень. Бізнес повинен дотримуватися етичних стандартів, які виходять за межі юридичних вимог. Це включає прозорість у веденні бізнесу, чесність у відносинах з партнерами та клієнтами, а також повагу до прав людини. Етична відповідальність сприяє підвищенню довіри до компанії та зміцненню її репутації.

4. Філантропічна відповідальність – вершина піраміди. Це найвищий рівень соціальної відповідальності, який включає добровільні дії бізнесу на користь суспільства. Сюди входять благодійні внески, участь у соціальних проєктах, підтримка громадських ініціатив та інші форми допомоги. Філантропічна відповідальність є показником високого рівня соціальної свідомості бізнесу.

Соціальні норми є основою для визначення того, що вважається відповідальною поведінкою бізнесу. Вони впливають на всі рівні піраміди соціальної відповідальності. Компанії, що дотримуються цих норм, підвищують свою ефективність, оскільки відповідальна поведінка позитивно впливає на довіру з боку споживачів, співробітників і партнерів. Успішна реалізація всіх рівнів КСВ дозволяє бізнесу не тільки зміцнити свою репутацію, але й стати стійким учасником ринку, сприяючи соціальному добробуту.

Піраміда корпоративної соціальної відповідальності А. Керолла (рис. 2.7) є однією з найвідоміших моделей, яка допомагає зрозуміти різні аспекти соціальної відповідальності бізнесу. Цю модель було розроблено архітектором корпоративної соціальної відповідальності Арчі Кероллом у 1991 році і вона відображає структурований підхід до розуміння соціальної відповідальності компаній.

Піраміда корпоративної соціальної відповідальності А. Керолла складається з чотирьох основних рівнів, які відображають різні аспекти корпоративної соціальної відповідальності.



Рисунок 2.7 – Піраміда корпоративної соціальної відповідальності А. Керолла

Кожен рівень піраміди має свій специфічний фокус і становить важливість для загальної концепції КСВ.

1. Економічна відповідальність (базовий рівень). На цьому рівні компанії повинні забезпечити свою економічну стабільність і прибутковість. Економічна відповідальність передбачає, що бізнес має ефективно функціонувати на ринку, генерувати прибуток і забезпечувати фінансову стабільність. Це основа піраміди, оскільки без стабільного економічного стану компанія не зможе реалізувати інші аспекти соціальної відповідальності.

2. Юридична відповідальність (другий рівень). На цьому рівні компанії повинні дотримуватися законодавства та регуляторних норм, які регулюють їх діяльність. Юридична відповідальність включає дотримання всіх законів і нормативних актів, що стосуються трудових відносин, екології, безпеки продуктів та інших аспектів. Це важливий рівень, оскільки дотримання законодавства є обов'язковим для кожної компанії.

3. Етична відповідальність (третій рівень). Цей рівень передбачає, що компанії мають діяти відповідно до етичних норм, які перевищують просте дотримання закону. Етична відповідальність включає добросовісність у веденні бізнесу, чесність у відносинах з клієнтами і партнерами, а також прозорість у фінансових та управлінських практиках. Це дозволяє компаніям досягати довіри й формувати позитивний імідж у суспільстві.

4. Філантропічна відповідальність (верхній рівень). На цьому рівні компанії беруть на себе добровільні зобов'язання стосовно поліпшення життя суспільства. Філантропічна відповідальність включає благодійність, підтримку соціальних ініціатив, екологічні проєкти та інші форми допомоги громадам. Це аспект КСВ, який часто асоціюється з корпоративною соціальною відповідальністю як зі складовою загальної стратегії компанії.

Піраміда Керолла показує, що кожен рівень соціальної відповідальності будується на основі попереднього. Економічна відповідальність є основою для юридичної, етична відповідальність розвивається з юридичної, а філантропічна відповідальність є результатом інтеграції всіх попередніх рівнів. Це дозволяє компаніям розвивати комплексний підхід до КСВ, що сприяє довгостроковій стійкості та успіху на ринку.

Ця модель допомагає бізнесам краще зрозуміти різні аспекти соціальної відповідальності та їхню важливість у загальному контексті корпоративної стратегії.

3. Соціально відповідальне інвестування

Соціально відповідальне інвестування (англ. *socially responsible investing*, SRI) – підтримка фізичними та інституціональними інвесторами тих компаній, які не тільки мають ефективні показники рентабельності, але і відрізняються соціально відповідальною поведінкою.

Соціально відповідальне інвестування (SRI) відзначається не лише фінансовими показниками, але й акцентом на соціальних, екологічних та управлінських аспектах діяльності компаній. Цей підхід дозволяє інвесторам

враховувати додаткові критерії при прийнятті рішень про інвестиції, що сприяє формуванню більш відповідального і сталого бізнес-середовища.

Сім ключових стратегій відповідального інвестування:

1. Тематичне стале інвестування – ця стратегія фокусується на конкретних аспектах сталого розвитку, таких як вирішення проблем зміни клімату, забезпечення чистої води, поліпшення охорони здоров'я або розвиток відновлювальних джерел енергії. Інвестори вкладають кошти в проєкти або компанії, які спеціалізуються на цих важливих питаннях, сподіваючись не тільки на фінансову вигоду, але і на позитивний соціальний або екологічний вплив.

2. Скринінг, заснований на визначених принципах/нормах – цей підхід передбачає відбір компаній відповідно до критеріїв ESG (екологічні, соціальні та управлінські). Інвестори оцінюють компанії за їх відповідністю певним стандартам або нормам, які можуть включати етичні норми, стандарти охорони навколишнього середовища або соціальної відповідальності.

3. Інвестиційний вибір на підставі відбору «кращих» компаній у своєму класі (best-in-class) – цей підхід полягає в інвестуванні в компанії, які є лідерами у своїй галузі за критеріями ESG. Наприклад, це можуть бути компанії, які демонструють кращі практики у зменшенні викидів або забезпеченні соціальних прав своїх працівників.

4. Виключення (етичний підхід) – інвестори виключають із портфелів цінні папери компаній, які діють у сферах, що суперечать їх етичним переконанням. Це можуть бути галузі, що займаються виробництвом алкоголю, тютюну, азартних ігор або порнографії. Цей підхід дозволяє інвесторам уникати підтримки бізнесу, який не відповідає їхнім моральним або етичним принципам.

5. Інтеграція ESG-критеріїв у фінансовий аналіз – цей метод включає комплексний аналіз ESG-критеріїв разом із традиційними фінансовими показниками. Інвестори оцінюють, як соціальні, екологічні та управлінські чинники можуть вплинути на фінансову стабільність і перспективи компанії. Це дозволяє враховувати потенційний ризик або можливості, пов'язані з ESG-чинниками.

6. Активна участь акціонерів – інвестори активно взаємодіють з компаніями, в які вони інвестують, через голосування на зборах акціонерів або шляхом інших форм впливу. Це дозволяє їм сприяти реалізації політик або практик, які відповідають принципам соціальної відповідальності та сталого розвитку.

7. Якісний вплив інвестицій – окрім фінансової вигоди, інвестори очікують позитивного соціального або екологічного впливу від своїх інвестицій. Це може включати підтримку соціальних проєктів, поліпшення умов життя в громадах, де

працюють компанії, або сприяння зменшенню негативного впливу на навколишнє середовище.

SRI має значний потенціал для розвитку в Україні, де питання соціальної та екологічної відповідальності стають дедалі актуальнішими. Зростання інтересу до відповідальних інвестицій може сприяти формуванню нових інвестиційних продуктів, підвищенню прозорості у веденні бізнесу та поліпшенню загальних стандартів корпоративної соціальної відповідальності. В Україні розвиток SRI може допомогти в подоланні соціальних і екологічних проблем, а також сприяти сталому економічному зростанню.

4. Техніки моделювання корпоративної соціальної відповідальності в бізнесі

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) є важливим аспектом сучасного бізнесу, і для її ефективної інтеграції в управлінські процеси використовуються різноманітні техніки моделювання. Ці техніки допомагають бізнесам систематизувати та втілити принципи КСВ, забезпечуючи не тільки відповідність соціальним і екологічним вимогам, але й підвищення конкурентоспроможності та репутацію компанії. Основні техніки моделювання КСВ, які використовуються в бізнесі:

1. Аналіз стейкхолдерів. Передбачає виявлення та оцінку всіх зацікавлених сторін компанії, таких як клієнти, постачальники, співробітники, акціонери, громада та інші. Це дозволяє зрозуміти їхні потреби й очікування щодо соціальної відповідальності компанії. Результати аналізу використовуються для розробки стратегій та ініціатив КСВ, які відповідають інтересам усіх стейкхолдерів.
2. Використання ESG-індикаторів. ESG-індикатори (екологічні, соціальні та управлінські) допомагають оцінити відповідність компанії принципам сталого розвитку. Моделювання на основі ESG-індикаторів включає в себе інтеграцію цих показників у стратегію бізнесу, моніторинг їх виконання і звітність щодо досягнень у цій сфері. Це дозволяє систематично вимірювати й управляти впливом компанії на навколишнє середовище і соціум.
3. Системи управління соціальною відповідальністю. Впровадження систем управління соціальною відповідальністю, таких як ISO 26000, дозволяє структурувати підходи до КСВ у компанії. Ці системи допомагають формувати політики, процедури та практики згідно з міжнародними стандартами соціальної відповідальності. Такі системи включають у себе етапи планування, реалізації, моніторингу й оцінки результатів КСВ.

4. Розробка корпоративної соціальної звітності. Корпоративна соціальна звітність є важливою складовою моделювання КСВ. Це включає створення регулярних звітів, які описують соціальні, екологічні та управлінські досягнення компанії. Звіти зазвичай базуються на міжнародних стандартах, таких як Global Reporting Initiative (GRI), і дозволяють компанії продемонструвати свою відповідальність перед стейкхолдерами.

5. Моделювання через стратегічне планування. Включення КСВ у стратегічне планування компанії допомагає інтегрувати соціальні й екологічні цілі в загальну стратегію бізнесу. Це передбачає визначення ключових напрямків КСВ, розробку планів та ініціатив, які підтримують ці цілі, і моніторинг їх реалізації. Таке моделювання дозволяє забезпечити узгодженість між бізнес-цілями і соціальною відповідальністю.

6. Оцінка впливу. Передбачає проведення аналізу впливу діяльності компанії на соціальні та екологічні чинники. Це може включати в себе аналіз негативного й позитивного впливу на громаду, навколишнє середовище та інші аспекти. Інструменти для оцінки впливу можуть включати в себе аналіз витрат і вигід, соціальні аудити й екологічні оцінки.

7. Взаємодія з громадськістю і лобіювання. Активна взаємодія з громадськістю та участь у процесах лобіювання можуть бути частиною моделювання КСВ. Це передбачає участь у діалозі з громадськими організаціями, участь у соціальних ініціативах та лобіювання змін у законодавстві, що підтримують соціально відповідальні практики.

8. Формування корпоративної культури КСВ. Важливою складовою є формування корпоративної культури, яка підтримує принципи КСВ. Це включає впровадження корпоративних цінностей, навчання співробітників, заохочення відповідальної поведінки та створення умов для реалізації соціальних і екологічних ініціатив.

9. Інвестиції в інновації та технології. Інвестиції в інноваційні технології та рішення, що сприяють сталому розвитку, є важливою складовою моделювання КСВ. Це може включати впровадження екологічно чистих технологій, розвиток нових продуктів і послуг, що відповідають соціальним потребам.

10. Партнерство і колаборації. Налагодження партнерства та колаборацій з іншими компаніями, НУО і державними організаціями може бути важливою технікою для досягнення цілей КСВ. Спільні проєкти й ініціативи дозволяють об’єднувати ресурси та експертизу для досягнення більш значимих результатів у соціальних і екологічних питаннях.

Ефективне моделювання корпоративної соціальної відповідальності дозволяє компаніям не тільки відповідати сучасним вимогам і очікуванням суспільства, але й досягати довгострокового успіху на ринку. Інтеграція технік моделювання КСВ у стратегію бізнесу сприяє розвитку стійких і етичних практик, які позитивно впливають на репутацію компанії та її взаємовідносини зі стейкхолдерами.

Для запровадження гендерної рівності на управлінському рівні організації:

– визначають чіткі й конкретні зобов'язання для забезпечення гендерного різноманіття в роботі організації, оформлюють їх у план із чіткими цілями (наприклад, кількість жінок серед членів правління та на управлінських посадах), конкретною відповідальністю, часовими рамками та з методикою проведення моніторингу;

– закладають бюджет для забезпечення гендерних ініціатив на організаційному рівні;

– серед членів правління призначають особу, яка опікується політикою та планом із забезпечення гендерної рівності;

– призначають особу або формують команду для координації забезпечення гендерної рівності в рамках компанії;

– включають гендер до переліку показників із розвитку компанії у картці звітності;

– проводять тренінги для сприйняття рівності та протидії несвідомої упередженості;

– розроблюються антидискримінаційні критерії наймання співробітників, умов зайнятості (гарантованість роботи, відмінності в оплаті праці або пільгах, призначення, привілеї, оцінка результатів роботи, навчання, дисципліна, звільнення або будь-яка інша сфера зайнятості).

Питання для самоконтролю

1. Що таке корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) і чому вона важлива для сучасного бізнесу?
2. Як гендерна рівність може впливати на корпоративну соціальну відповідальність?
3. Яку роль відіграють соціальні норми у формуванні політики КСВ?
4. Що таке позитивна дискримінація і які її приклади можна знайти у сфері бізнесу?

5. Як соціально відповідальне інвестування (SRI) впливає на розвиток компаній?

6. Які основні напрямки КСВ ви знаєте і як вони можуть впливати на репутацію компанії?

7. Як компанії можуть долучатися до підтримки антидискримінаційних рухів?

8. Наведіть приклади боротьби з дискримінацією у країнах ЄС.

9. Поясніть, як бізнеси інтегрують соціальні та екологічні проблеми у свої операції в рамках КСВ.

10. Які техніки моделювання КСВ у бізнесі ви знаєте і як вони застосовуються?

Тести для самоконтролю

1. Що таке корпоративна соціальна відповідальність (КСВ)?

A) стратегія зниження витрат;

B) концепція управління, яка інтегрує соціальні та екологічні проблеми у бізнес;

C) метод підвищення продуктивності працівників;

D) план маркетингових кампаній.

2. Що є прикладом гендерної рівності в бізнесі?

A) рівні можливості для чоловіків та жінок на робочому місці;

B) заборона на працевлаштування жінок;

C) встановлення вищих зарплат для чоловіків;

D) обмеження участі жінок у керівництві.

3. Як соціальні норми впливають на КСВ?

A) вони не мають жодного впливу;

B) вони визначають, які поведінкові стандарти є прийнятними для бізнесу;

C) вони сприяють зниженню витрат;

D) вони підвищують продуктивність працівників.

4. Що таке позитивна дискримінація?

A) надавання переваг окремим групам для відновлення рівних можливостей;

B) заборона на працевлаштування людей з інвалідністю;

C) зниження зарплат для певних груп;

D) виключення жінок з процесу прийняття рішень.

5. Який з напрямків КСВ включає підвищення енергоефективності?

A) соціальна відповідальність;

B) економічна відповідальність;

C) екологічна відповідальність;

D) культурна відповідальність.

6. Що таке соціально відповідальне інвестування (SRI)?

A) інвестування виключно в прибуткові проєкти;

B) інвестування з урахуванням соціальних, екологічних та етичних аспектів;

C) інвестування у стартапи;

D) інвестування без аналізу ризиків.

7. Який з наведених прикладів є способом підтримки ЛГБТК+ спільноти бізнесом?

A) заборона на працевлаштування представників ЛГБТК+;

B) розміщення реклами на фурах під час ЛГБТК-парадів;

C) відмова від участі в ЛГБТК-парадах;

D) ігнорування прав ЛГБТК+ співробітників.

8. Яка з країн активно застосовує штрафи за порушення законів проти дискримінації?

A) Італія;

B) Канада;

C) Бразилія;

D) Німеччина.

9. Що є прикладом моделювання КСВ?

A) створення плану маркетингових кампаній;

B) розробка стратегії інтеграції соціальних питань у бізнес-процеси;

C) підвищення продуктивності працівників;

D) упровадження нових технологій для зниження витрат.

10. Які напрямки включає КСВ?

A) лише економічні проблеми;

B) соціальні, екологічні, економічні та етичні питання;

C) лише екологічні проблеми;

D) маркетингові стратегії компанії.

Практичні завдання

Завдання 1. Уявіть, що ви є консультантом з питань корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Ваше завдання – розробити стратегію КСВ для уявної компанії, яка діє на міжнародному ринку. Оберіть одну з галузей: IT, виробництво одягу, харчова промисловість або фінансові послуги.

Кроки виконання:

– Опис компанії: Опишіть уявну компанію, з якою ви працюєте. Вкажіть її розмір, сферу діяльності, країни, в яких вона працює, і ключові продукти чи послуги.

– Аналіз стейкхолдерів: Визначте основних стейкхолдерів компанії (співробітники, клієнти, місцеві громади, екологічні організації тощо). Розгляньте їхні інтереси та очікування щодо КСВ.

– Вибір напрямків КСВ: Оберіть декілька напрямків КСВ, які будуть пріоритетними для вашої компанії. Наприклад, екологічна відповідальність, підтримка рівних можливостей, соціальні інвестиції тощо. Обґрунтуйте свій вибір, враховуючи особливості галузі та ринок, на якому діє компанія.

– Розробка ініціатив: Придумайте конкретні ініціативи або проєкти в межах обраних напрямків КСВ. Наприклад, програми зниження викидів, соціально відповідальні інвестиції, підтримка місцевих громад, програми стажувань для молоді тощо.

– Оцінка ефективності: Запропонуйте методи оцінки ефективності впроваджених ініціатив. Як ви будете вимірювати успіх програм КСВ? Які показники (KPI) будуть використовуватися?

– Комунікація КСВ: Розробіть план комунікації для популяризації ініціатив КСВ серед стейкхолдерів. Як компанія буде інформувати громадськість про зусилля у сфері КСВ? Як залучатиме до цього працівників і клієнтів?

Результат: підготуйте презентацію або письмовий звіт, у якому викладіть усі етапи розробки стратегії КСВ для обраної компанії.

Завдання 2. Вам надано кілька ситуацій з реального бізнес-середовища. Для кожної ситуації необхідно:

1. Проаналізувати наявність проявів дискримінації на основі запропонованих описів.
2. Визначити, як ці прояви дискримінації можуть вплинути на корпоративну соціальну відповідальність компанії.
3. Запропонувати рекомендації для поліпшення політики компанії з урахуванням принципів КСВ.

Ситуація 1:

Опис: Компанія «ТехноСолюшн» оголосила вакансію на посаду управлінця проєктами, однак у вимогах зазначено, що кандидати повинні мати не менше 10 років досвіду роботи в певній галузі. При цьому більшість кандидатів, що відповідають цим критеріям, є чоловіками.

Завдання: Визначте, чи є в цій ситуації прояви дискримінації. Як це може вплинути на корпоративну соціальну відповідальність компанії?

Ситуація 2:

Опис: В компанії «ЕкоГрін» був проведений тренінг із підвищення кваліфікації, на який були запрошені тільки співробітники, що працюють в офісі в головному місті. Працівники з віддалених офісів, де працює більшість жінок і людей старшого віку, не мали можливості взяти участь у тренінгу.

Завдання: Проаналізуйте, чи є тут прояви дискримінації. Які кроки можна застосувати для поліпшення ситуації з точки зору КСВ?

Ситуація 3:

Опис: Компанія «ГлобалТрейд» випустила рекламну кампанію, в якій використані стереотипні зображення і текст, що показують жінок тільки в ролі домогосподарок і жінок, що займаються в основному декоративними справами.

Завдання: Визначте, чи є в цій рекламній кампанії прояви дискримінації. Як ця ситуація може вплинути на репутацію компанії та її зобов'язання в рамках КСВ?

Ситуація 4:

Опис: У компанія «МедіаХаб» діє політика, відповідно до якої люди з інклюзією не можуть працювати на певних посадах через уявні фізичні обмеження, навіть якщо кандидати з інклюзією мають відповідну кваліфікацію і досвід.

Завдання: Оцініть, чи є тут прояви дискримінації. Які зміни в політиці компанії допоможуть забезпечити відповідність принципам КСВ?

Ситуація 5:

Опис: «ФінансГруп» надає своїм співробітникам фінансову підтримку для підвищення кваліфікації, але тільки тим, хто працює на постійній основі. Тимчасові працівники й контрактники не мають доступу до цих можливостей, хоча їхня робота часто є критично важливою для проєктів компанії.

Завдання: Визначте, чи є тут прояви дискримінації. Які рекомендації ви могли б дати компанії, щоб поліпшити свою політику з точки зору КСВ?

Критерії оцінювання:

Виявлення дискримінації: Наскільки добре ви ідентифікували прояви дискримінації в кожній ситуації?

Аналіз впливу на КСВ: Як дискримінаційні практики можуть вплинути на корпоративну соціальну відповідальність компанії?

Рекомендації: Наскільки доречні та реалізовані ваші рекомендації для поліпшення політики компанії відповідно до принципів КСВ?

ТЕМА 3. КОНФЛІКТИ ТА ПРОТИРІЧЧЯ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЯМИ

Мета вивчення теми: розглянути основні теорії конфліктів; набути уявлення про культуру справедливості в організації, стратегії етичних дій, принципи ненасильницького спілкування; ознайомитися з техніками розвитку емоційного інтелекту для ефективного управління конфліктами та протиріччями в організаціях.

План

1. Теорія конфліктів.
2. Культура справедливості в організації.
3. Стратегії вчинення етичних дій.
4. Ненасильницьке спілкування.
5. Техніки розвитку емоційного інтелекту.

Перелік ключових термінів і понять: теорія конфліктів, культура справедливості, етичні стратегії, ненасильницьке спілкування, емоційний інтелект, конфлікти в управлінні, міжособистісні конфлікти, міжгрупові конфлікти, способи врегулювання конфліктів, дослідження конфліктів, комунікативні навички, стратегії управління конфліктами.

1. Теорія конфліктів

Конфлікт (від лат. *conflictus* – зіткнення) – зіткнення протилежних інтересів, поглядів, оцінок, цінностей. Конфліктологія – вчення про конфлікт, його генезис, протікання, наслідки тощо; розділ соціології, а саме політичної соціології та психології.

Конфліктні відносини – способи переборювання і запобігання конфлікту.

Соціально-психологічний клімат – фіксований стан міжособистісних стосунків у колективі, який характеризується груповою згуртованістю, інтегруванням, відповідністю формальної структури неформальній, взаємною довірою, рівнем комфортності та іншими соціально-психологічними показниками.

Шляхи подолання конфліктів:

а) попередження конфлікту;

б) управління конфліктом;

в) прийняття оптимальних рішень у конфліктних ситуаціях;

г) розв'язання конфлікту.

Тактики вирішення конфліктів:

1. Розв'язання конфлікту через аналіз його сутності та змісту. Спершу потрібно визначити не лише безпосередню причину конфлікту, а й більш глибинні чинники, які можуть залишатися непоміченими для учасників конфлікту. Важливо виявити поширення конфлікту й усвідомити справжні мотиви його виникнення. Для ефективного вирішення конфлікту необхідно зрозуміти його основні причини.

2. Розв'язання конфлікту, враховуючи його цілі. Часто суперечки виникають не через реальні розбіжності в цілях, а через недостатнє розуміння одне одного, емоційні реакції або різні позиції сторін. Цілі можуть бути спільними, тому важливо виявити та усвідомити різницю в їхньому розумінні. Необхідно розмежувати особистісні цілі від соціальних або виробничих завдань, що визначає стратегію вирішення конфлікту.

3. Розв'язання конфлікту, беручи до уваги його функції. Важливо переконати учасників, що вирішення конфлікту може бути досягнуто шляхом обміну думками та уточнення позицій.

4. Розв'язання конфлікту, враховуючи емоційно-пізнавальний стан учасників. Потрібно показати, як емоційне напруження негативно впливає на учасників, знижуючи рівень критичного мислення та призводячи до необґрунтованих дій. Емоції можуть спотворювати сприйняття конфлікту, що може призвести до погіршення ситуації та розширення конфлікту.

5. Розв'язання конфлікту з урахуванням особливостей учасників. Конфлікти можуть бути спричинені некомпетентністю керівника, його стилем або особистісними рисами членів групи. Важливо враховувати ці аспекти при розробці стратегії вирішення конфлікту.

6. Розв'язання конфлікту з урахуванням можливих наслідків. Розуміння можливих результатів конфлікту допомагає обрати найбільш ефективні методи впливу. Наслідки можуть бути різними: від повного примирення до послаблення конфлікту через поступки, трансформації конфлікту в новий, його поступового згасання або навіть ліквідації конфлікту шляхом радикальних змін.

7. Розв'язання конфлікту з урахуванням етики стосунків між сторонами. Конфлікти мають вирішуватися відповідно до етичних норм і гуманістичного підходу. У виробничих організаціях розбіжності й конфлікти є нормальними явищами, що пов'язано з різним розумінням завдань та методів їх вирішення. Діловий конфлікт може бути конструктивним, якщо сторони прагнуть почути одна одну і адекватно сприймати інформацію, що включає рефлексію та емпатію.

Етика доказів змушує спиратися не тільки на логіку думки, а й на поважне ставлення до опонента.

Етика критики спрямовує її не на особистість опонента, а на аналіз справи.

Етика згоди має на меті досягнення ефективного результату, підкріплення взаємних симпатій.

2. Культура справедливості в організації

Згідно з дослідженнями (Кіш-Гепхарт та ін., 2009 р.), страх наслідків може заважати людям розповісти про свої помилки або повідомити про те, що вони виявили неетичну поведінку. Страх бере свій початок не лише з негативного досвіду; він виникає також через усвідомлення певних наслідків, які можуть статися після розкриття інформації, як-от репресій або покарань. Цей страх має наслідки для організацій.

Концепцію культури справедливості визначено як «культуру, за якої співробітники не підлягають покаранню за дії, бездіяльність або прийняті рішення, що відповідають їхньому досвіду та підготовці, проте така культура не допускає грубої недбалості, навмисних порушень і деструктивних дій».

Організаційна культура, яка передбачає повідомлення про певні випадки, проведення розслідування та вжиття заходів із пом'якшення наслідків (скажімо, проведення тренінгів, поліпшення систем інформування про правила й норми, перегляд внутрішніх процесів), матиме більше шансів на виявлення потенційно небезпечних ситуацій, аніж будь-яка інша більш каральна організаційна культура.

Культура відмови від пошуку винних передбачає спрямованість на підтримку працівників, які припустилися помилки, з метою формування організаційної культури, яка заохочує до розв'язання проблем, до прозорості й високої продуктивності. У разі виникнення помилок (а не навмисних порушень) проводять аналіз першопричин, аби визначити всі чинники, які зумовили помилку, а вину найчастіше покладають на процес, а не на певного працівника. Таким чином, організація може вчитися на помилках і підвищувати лояльність працівників.

Культура висловлення власної думки й надання голосу працівникам. У літературі голос працівника визначають як такий акт, за якого «працівник неофіційно, на власний розсуд повідомляє ідеї, пропозиції, інформацію про проблеми або міркування щодо питань, пов'язаних із роботою, особам, які потенційно мають змогу вжити відповідних заходів, із наміром сприяти поліпшенням або змінам».

Дослідження у сферах психології, нейробіології та поведінкової економіки довели, що люди здатні більш ефективно впоратися з етично неприйнятними ситуаціями в тих випадках, якщо вони підготовлені до таких ситуацій та ознайомлені зі способами їх вирішення.

Уявлення про те, що етичні дії є тим, чого можна навчитися і що можна вдосконалити на практиці, сформувало декілька підходів до етичної освіти, включно з експериментальними методами навчання, у яких перед здобувачами освіти постають етичні дилеми з реального життя та які спонукають їх знаходити рішення. До таких методів вдаються, скажімо, університети, які заохочують студентів брати участь у роботі юридичних клінік, що розглядають етичні питання. Такі методи використовують також організації, які реалізують практичні програми етичного навчання.

Інший набір методів, спрямованих на підвищення здатності людей до етичних дій, пов'язаний із педагогічним підходом «Надання голосу цінностям» (Джентайл, 2010 р.).

3. Стратегії вчинення етичних дій

Етична освіта – процес навчання та виховання, спрямований на розвиток етичних уявлень, цінностей та навичок студентів на всіх рівнях освіти (Товариство з дослідження етичної освіти у навчальних програмах (Society for Ethics Across the Curriculum)).

Одним із ключових аспектів етичної освіти є розвиток емпатії та здатності до співчуття. Вміння поставити себе на місце іншої людини, зрозуміти її почуття та потреби значно підвищує ймовірність етичної поведінки. Це особливо важливо в контексті вирішення конфліктних ситуацій, де здатність до емпатії може допомогти знайти компромісне рішення, яке враховуватиме інтереси всіх сторін.

Інтерактивні методи навчання, такі як рольові ігри, симуляції та кейс-стадії, є потужними інструментами у викладанні етики. Вони дозволяють студентам зануритися в ситуацію, випробувати різні підходи до вирішення проблеми та обговорити наслідки своїх рішень у безпечному навчальному середовищі. Такі методи сприяють не лише кращому засвоєнню теоретичних знань, але й розвитку практичних навичок.

Дослідження також вказують на важливість підтримки та розвитку етичної культури в організаціях. Якщо в робочому середовищі заохочується етична поведінка і є чіткі стандарти етичних норм, співробітники більш схильні дотримуватися цих норм. Лідери, які демонструють етичну поведінку та

підтримують своїх колег у складних етичних ситуаціях, відіграють вирішальну роль у формуванні етичного клімату.

Важливим аспектом є також усвідомлення довгострокових наслідків етичних та неетичних дій. Наявність чіткої картини про потенційні наслідки своїх рішень допомагає людям приймати більш зважені та відповідальні рішення. Освітні програми, які акцентують увагу на аналізі довгострокових наслідків, сприяють формуванню стратегічного мислення та відповідального ставлення до прийняття рішень.

Етична освіта повинна бути інтегрованою на всіх рівнях навчання та професійної підготовки, починаючи з раннього віку і до дорослого життя. Це допомагає створювати безперервний процес етичного виховання, який сприяє формуванню стійких етичних принципів і навичок. Завдяки цьому суспільство може отримати покоління людей, здатних приймати етичні рішення у різних сферах життя.

Таким чином, інтеграція етичної освіти в навчальні програми та професійні стандарти, використання інноваційних методів навчання та підтримка етичної культури є важливими складовими формування етично відповідальних особистостей, які здатні ефективно діяти в складних та неоднозначних ситуаціях.

Виокремлюють чотири основні підходи до етичної освіти:

1. Експериментальні методи навчання. Підхід передбачає використання реальних сценаріїв та етичних дилем, з якими стикаються люди в різних сферах життя. Учні або учасники обговорюють ці ситуації, а потім пропонують рішення. Це допомагає розвивати критичне мислення та сприйняття різних точок зору.

2. Активне навчання. Підхід спрямований на те, щоб навчити учнів або учасників враховувати етичні аспекти в різних ситуаціях шляхом активної участі у дискусіях, рольових іграх або рольових вправах. Вони можуть відтворювати реальні ситуації та шукати найбільш етичні рішення.

3. Медіа та культурна освіта. Підхід передбачає використання прикладів із медіа, літератури, кіно або мистецтва для обговорення етичних питань.

4. Застосування технологій. Інтерактивні онлайн-курси, симуляції, відеоігри або мобільні додатки можуть бути використані для навчання етики.

Гарт Салонер, декан Вищої школи бізнесу Стенфордського університету, вважає головним викликом, з яким стикаються бізнес-школи, готуючи студентів до нового світу компаній без кордонів, швидкі темпи глобалізації, що ставлять нові управлінські питання перед бізнес-лідерами та програмами MBA, які їх готують [2].

Гарт Салонер акцентує увагу на тому, як змінюється освіта MBA, щоб відповідати потребам нового світу, в якому компанії не мають кордонів, а ринки, що розвиваються, потребують усе більш досвідчених талантів. Він також звертає увагу на потребу реформування навчальних програм, ефективного формування у студентів м'яких навичок лідерства та критичного мислення.

У етичній освіті застосовуються різноманітні методи та моделі. Наприклад, восьмикрокова модель прийняття етичних рішень В. Уоллеса і Д. Холла:

Перший крок – відрефлексувати власні цінності та мотиви, визначити, чого я прагну й якому рішенню надаю перевагу.

Другий крок – переглянути відповідні розділи етичних кодексів, при цьому, якщо документація професійного об’єднання не містить необхідної інформації, – звернутися до кодексів подібних професійних асоціацій.

Третій крок – пошук інформації про схожі випадки та варіанти рішень у літературі.

Четвертий крок – консультування з колегами, особливо з тими, хто працює зі схожими проблемами і, можливо, стикався з такою ж дилемою.

П’ятий крок – звернення до голови комітету з етичних норм свого професійного об’єднання.

Шостий крок –прогноз можливих наслідків кожного з альтернативних рішень.

Сьомий крок – прийняття рішення та відповідні дії.

Восьмий крок – письмова аргументація усіх альтернативних дій та рішень із метою забезпечення власних прав у випадку судового розгляду.

Але згодом використання традиційних моделей прийняття етичних рішень піддаються критиці. Критики традиційних моделей прийняття етичних рішень наголошують на їхній обмеженості та недостатній гнучкості. Однією з головних проблем є те, що ці моделі часто не враховують індивідуальні особливості конкретних ситуацій і можуть бути занадто схематичними. Наприклад, восьмикрокова модель В. Уоллеса і Д. Холла, хоч і структурована, може не завжди адекватно відображати складність і багатогранність реальних етичних дилем.

Іншим аспектом критики є те, що традиційні моделі часто не враховують емоційний компонент, який відіграє важливу роль у прийнятті рішень. Сучасні дослідження в галузі психології та нейробіології підкреслюють значення емоцій у процесі етичного міркування, вказуючи на те, що вони можуть як допомагати, так і заважати прийняттю правильного рішення. Відсутність у моделях врахування

емоційного стану особи може призводити до недостатньо ефективного вирішення етичних проблем.

Окрім того, критики звертають увагу на культурні та соціальні контексти, які можуть сильно впливати на етичні рішення. Традиційні моделі прийняття рішень часто створені на основі західних цінностей і можуть не враховувати культурні особливості інших регіонів. Це робить їх менш ефективними у глобальному контексті, де професіонали можуть стикатися з різноманітними культурними впливами.

У відповідь на ці виклики сучасні підходи до етичної освіти пропонують інтеграцію більш динамічних і контекстуально адаптованих моделей. Наприклад, застосування кейс-методів, рольових ігор та симуляцій дозволяє створити більш реалістичні умови для опрацювання етичних дилем. Такі методи сприяють глибшому розумінню складності ситуацій і розвитку навичок адаптивного мислення.

Використання інтердисциплінарних підходів також може поліпшити процес прийняття етичних рішень. Поєднання знань із різних галузей, таких як психологія, соціологія, філософія та нейробіологія, дозволяє створити більш комплексне уявлення про етичні проблеми й запропонувати більш обґрунтовані рішення.

Відтак, хоч традиційні моделі прийняття етичних рішень і надають корисні рамки для аналізу, вони потребують адаптації та доповнення з урахуванням сучасних наукових знань і практичних викликів. Інтеграція нових методів та міждисциплінарних підходів у процес етичної освіти сприяє більш ефективному формуванню етично відповідальних і професійно підготовлених особистостей.

Деякі сучасні підходи до етичної освіти акцентують увагу на розвитку критичного мислення та здатності до самокритики. Замість простого застосування шаблонних моделей прийняття рішень, студентам пропонують аналізувати етичні ситуації з різних поглядів і знаходити альтернативні шляхи розв’язання. Це сприяє розвитку гнучкості мислення та вміння виявляти й оцінювати різні етичні перспективи.

Ще одним напрямком є інтеграція технологій у процес етичної освіти. Використання віртуальної реальності та інтерактивних симуляцій дозволяє створювати імерсивні середовища, де студенти можуть практикувати прийняття етичних рішень у віртуальних сценаріях, що досить точно відтворюють реальні життєві ситуації.

Також варто відзначити зростання інтересу до психологічних аспектів прийняття рішень. Вивчення впливу емоцій на процеси морального мислення дозволяє краще зрозуміти, як люди формують свої етичні погляди та реагують на етичні дилеми.

Одним із важливих аспектів є також залучення до процесу етичної освіти різних стейкхолдерів, таких як представники бізнесу, громадських організацій, правозахисних організацій та інші. Вони можуть поділитися своїм досвідом, що надасть студентам реальні приклади та можливість розглядати етичні проблеми з різних точок зору.

Загалом, розвиток етичної освіти вимагає постійного оновлення та адаптації до сучасних викликів і можливостей. Інтеграція новітніх підходів і платформ для навчання дозволяє ефективніше готувати майбутні покоління професіоналів до етичних викликів, з якими вони зіткнуться у своїй професійній діяльності.

Останніми роками ми стали свідками безпрецедентного падіння довіри суспільства до бізнесу, не в останню чергу через випадки неетичної поведінки в деяких найпотужніших установах світу. Мері Джентл, директор бізнес-програми у Babson College, наголошує, що справжній виклик для студентів, працівників та керівників бізнесу полягає не в тому, щоб знати, що правильно, а в тому, щоб знати, як діяти відповідно до цих переконань в організації. У цьому відеоінтерв'ю Джентл ділиться своїми думками та досвідом про те, як це зробити, який вона отримала під час розробки навчальної програми «Надання голосу цінностям» та своєї однойменної книги [3].

Відмінність підходу GVV від традиційних програм з етики полягає в тому, що він не заглиблюється в питання про те, що є правильним, а що – неправильним, а натомість фокусується на стадії «після прийняття рішення».

GVV – це інноваційний підхід до розвитку лідерства на основі цінностей у бізнес-освіті та на робочому місці. Навчальна програма GVV, яка пілотується майже в 1000 школах, компаніях та інших організаціях на всіх семи континентах, пропонує практичні вправи, кейси, модулі, сценарії та навчальні плани для вирішення широкого кола етичних конфліктів на робочому місці.

Традиційно навчальна програма ділової етики зосереджена в основному на першому та другому етапах (рис. 3.1). Викладачі прагнули сприяти усвідомленню етичних питань, дилем і конфліктів, щоб студенти впізнавали їх, коли вони з ними стикаються. Це, безсумнівно, важливе завдання, особливо у світі, де зростаюча глобалізація бізнесу та швидкий розвиток нових технологій призводять до викликів, до яких студенти можуть бути недостатньо готові.

Крім того, традиційна ділова етика наголошує на аналізі, ознайомлюючи учнів із моделями етичного міркування, такими як теорії прав, справедливості, користі та чесноти. Ці аналітичні основи, виведені з моральної філософії, дозволяють студентам практикувати суворе та послідовне обмірковування різновидів етичних

дилем, з якими бізнес-практики можуть зіткнутися. GVV проливає світло на третій, часто недооцінений, етап – план дій. Студентам пропонується розробити план дій і набір «сценаріїв», що ґрунтуються на аналізі комплексного тиску, з яким стикаються основні зацікавлені сторони. Студенти повинні розглянути важелі впливу, які має головний герой, ймовірних союзників, а також найбільш переконливі аргументи, які вони можуть навести та кому. Їм потрібно передбачити, з яким опором вони можуть зіткнутися і яким чином його подолати.

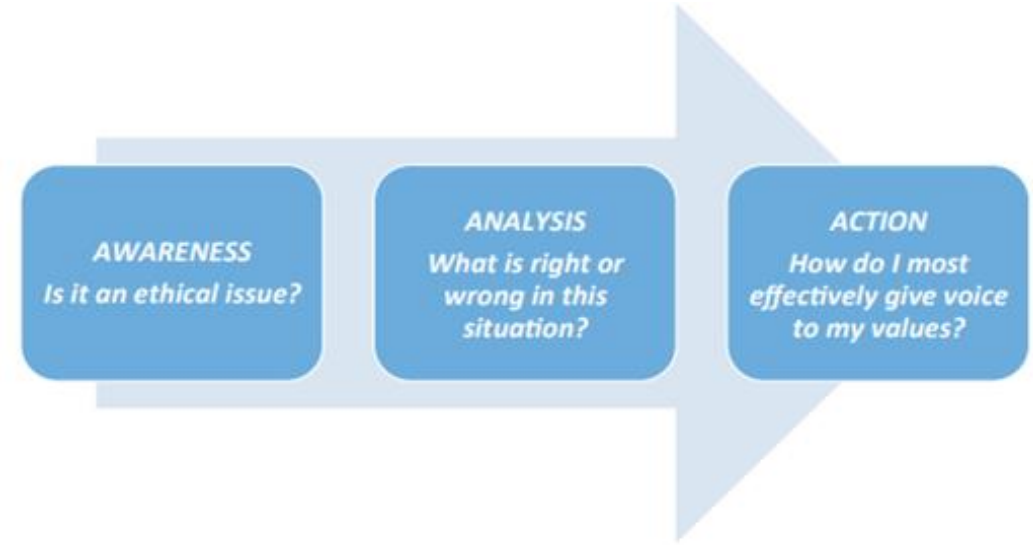


Рисунок 3.1 – Етапи методики навчання етики за GVV

GVV не має на меті переконати людей бути більш етичними. GVV виходить із того, що більшість із нас уже прагнуть діяти згідно з нашими цінностями, але ми також хочемо відчувати, що у нас є розумні шанси робити це ефективно й успішно.

Ця педагогіка та навчальна програма спрямовані на підвищення цих шансів. Замість того, щоб зосереджуватися на етичному аналізі, навчальна програма Giving Voice to Values (GVV) зосереджується на реалізації етики та ставить запитання: «А що, якби я діяв відповідно до своїх цінностей? Що б я сказав і зробив? Як я можу бути найбільш ефективним?» Успішність етичної освіти також залежить від постійного вдосконалення методик навчання, з урахуванням новітніх досліджень у психології, нейробіології та поведінковій економіці. Важливо не лише надавати знання, але й створювати середовище, яке стимулює активне обговорення та рефлексію щодо етичних питань. Це допомагає студентам розуміти складність етичних ситуацій та бути готовими до їх вирішення в майбутньому.

Таким чином, етична освіта, що базується на експериментальних методах та активному залученні студентів до обговорення реальних дилем, є ефективним способом підготовки людей до етично відповідальної поведінки. Вона сприяє

формуванню свідомих та морально зрілих особистостей, здатних приймати етичні рішення в різних життєвих та професійних ситуаціях.

4. Ненасильницьке спілкування

Ненасильницьке спілкування (Nonviolent Communication, NVC) ґрунтується на принципах ненасильства – природному стані співчуття, коли в серці немає насильства. NVC починається з припущення, що всі ми співчутливі за своєю природою.

Центр ненасильницької комунікації (CNVC) – глобальна некомерційна організація, заснована доктором філософії Маршаллом Розенбергом (доктор філософії), що прагне ділитися ненасильницьким спілкуванням (NVC) у всьому світі, і з цією метою пропонує міжнародні інтенсивні тренінги та сертифікує тренерів. NVC також припускає, що всі ми маємо однакові основні людські потреби і що всі дії є стратегією задоволення однієї чи кількох із цих потреб.

Люди, які практикують NVC, знайшли більшу автентичність у своєму спілкуванні, покращили розуміння, поглибили зв'язок і розв'язали конфлікти.

Розенберг пропонує таку метафору: мова суджень – це мова шакала, а ненасильницьке спілкування – це мова жирафа.

Сутність ненасильницької комунікації не тільки в тому, щоб вміти говорити мовою жирафа, а й у тому, щоб вміти перекласти мову шакала на мову жирафа. Тобто побачити за неприємними словами іншої людини потребу.

Ненасильницьке спілкування складається з 4-х компонентів: спостереження без суджень і оцінок, ваші почуття та потреби, почуття та потреби інших (припущення), прохання (рис. 3.2) .

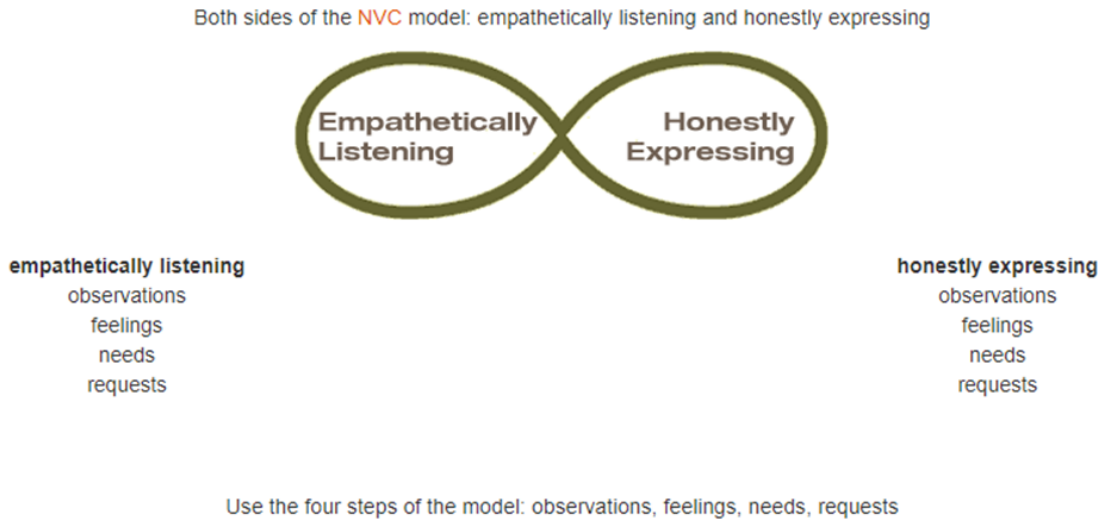


Рисунок 3.2 – NVC-модель

Спостереження без оцінок і суджень через факти. Намагайтеся спостерігати нейтрально, без оцінювання.

Почуття. Важливо розуміти і враховувати почуття – як власні, так і оточення.

Потреби. За кожною емоцією йде певна інформація про потреби. Саме в потребах криються джерело та причини почуттів. Коли потреби не задовольняються, виникає дискомфорт. Почуття є результатом незадоволених потреб.

Коли мої потреби задоволені, я відчуваю радість, наповненість, захоплення, бадьорість, задоволення, насолоду, ентузіазм, піднесення, вдячність, щастя, надію.

Коли мої потреби не задоволені, я відчуваю сум, біль, розчарування, роздратованість, напруження, відчай, самотність, стурбованість, тривогу, збентеження, страх, безпорадність, безнадію, образу.

Кожна критика – це вираження незадоволеної потреби. Якщо людина починає вас критикувати, то в неї теж є певна незадоволена потреба.

Прохання (звернення) не є вимогою.

Якщо людина буде думати виключно про свої почуття та потреби, у комунікації буде агресивний посил. Якщо ж думатиме лише про почуття й потреби інших, то буде накопичуватися пасивна агресія. Людина триматиме всі емоції в собі.

У робочих умовах ненасильницьке спілкування – це коли керівник не оцінює підлеглого як фахівця, а дає фідбек з приводу того, що конкретно зроблено не так. Тобто критика має стосуватися дії, а не людини.

5. Техніки розвитку емоційного інтелекту

Емоційний інтелект – це комплекс компетенцій, що складається зі здатності до виявлення, розуміння та регуляції емоційних станів, здатності сприймати й оперувати емоційною інформацією для вироблення стратегії поведінки та успішної адаптації соціумі.

Розвиток емоційного інтелекту є ключовим для ефективного управління конфліктами, поліпшення міжособистісних відносин та підвищення загальної продуктивності в організації. Ось кілька технік, які можуть допомогти в розвитку емоційного інтелекту:

1. Самоспостереження і саморегуляція. Важливо навчитися спостерігати за власними емоціями і зрозуміти, як вони впливають на поведінку. Для цього можна вести журнал емоцій, де записуються ситуації, що викликають сильні емоції та

реакції на них. Це допомагає краще розуміти власні емоційні патерни і вчасно їх коригувати.

2. Практика активного слухання. Активне слухання передбачає не лише чути слова, а й розуміти емоції, що стоять за ними. Це включає зосереджене слухання, підтвердження почутого і запитання для уточнення. Це допомагає краще розуміти інших і долати непорозуміння.

3. Розвиток емпатії. Емпатія – це здатність ставити себе на місце іншого й відчувати його емоції. Техніки розвитку емпатії включають читання літератури про різний культурний і соціальний досвід, волонтерську діяльність та участь у тренінгах, які зосереджені на розумінні інших людей.

4. Контроль над стресом. Стрес може негативно вплинути на емоційний інтелект, тому важливо навчитися справлятися з ним. Техніки контролю над стресом включають медитацію, дихальні вправи, фізичну активність та здоровий спосіб життя. Регулярні практики допомагають підтримувати емоційний баланс.

5. Аналіз і навчання на власному досвіді. Регулярний аналіз власних емоційних реакцій на різні ситуації і з’ясування, що працює, а що ні, може допомогти вдосконалювати емоційний інтелект. Важливо вчитися на власних помилках і успіхах.

6. Зворотний зв’язок від оточення. Попросіть колег, друзів або членів сім'ї надати чесний зворотний зв’язок про ваші емоційні реакції та способи спілкування. Це допоможе зрозуміти, як ваші емоційні прояви сприймаються іншими і де є можливість для поліпшення.

7. Розвиток навичок конструктивної комунікації. Навчання ефективних способів вираження своїх емоцій і потреб без агресії або звинувачень може значно покращити міжособистісні стосунки. Це включає використання «я-повідомлень», які зосереджені на власних відчуттях і потребах.

8. Стимулювання позитивних емоцій. Зосередження на позитивних аспектах життя і створення ситуацій, які викликають радість і задоволення, може поліпшити загальний емоційний стан і допомогти в розвитку емоційного інтелекту. Це може включати хобі, соціальні активності та відпочинок.

9. Тренінги й курси. Участь у спеціалізованих тренінгах і курсах, що фокусуються на розвитку емоційного інтелекту, може надати нові інструменти та техніки для покращення емоційного управління і взаємодії з іншими.

10. Розвиток самосвідомості. Передбачає розуміння своїх сильних і слабких сторін, цінностей і переконань, а також те, як ці аспекти впливають на

вашу поведінку та взаємодію з іншими. Регулярна рефлексія та самонавчання допомагають підтримувати високий рівень самосвідомості.

Корисною вправою для розвитку емоційного інтелекту є практика уважності (Mindfulness) – це активний процес відмічання нових речей (професор психології Гарвардського університету Елен Лангер).

Основна концепція практики уважності за Лангер полягає в тому, щоб звертати увагу на деталі та бути відкритим до нових інтерпретацій. Це передбачає активне уникання стереотипних уявлень і передбачуваних підходів, а також готовність до нових можливостей і переосмислення ситуацій.

Ключові принципи практики уважності за Лангер включають:

– усвідомлення унікальності: зосереджуйтеся на деталях і особливостях кожного моменту без попередніх уявлень чи стереотипів;

– підвищення усвідомленості: будьте уважними до свого оточення, власних відчуттів, емоцій і думок у кожен момент часу;

– фокус на можливостях: розглядайте ситуації як відкриті до різних інтерпретацій і можливих варіантів дій;

– розвиток гнучкості: будьте готові адаптуватися до змін у сприйнятті та реагуванні на змінювані обставини;

– прийняття невизначеності: визнання невизначеності як нормального і навіть корисного явища, яке може відкрити нові можливості та сприяти розвитку.

Практика уважності за Лангер сприяє розвитку гнучкого мислення, покращує здатність бачити ситуації з різних перспектив і сприяє загальному самовдосконаленню.

Питання для самоконтролю

1. Яка теорія конфліктів стверджує, що конфлікти виникають через боротьбу за обмежені ресурси?
2. Що таке культура справедливості в організації?
3. Яка стратегія вчинення етичних дій передбачає знаходження спільного рішення між сторонами конфлікту?
4. Що характеризує ненасильницьке спілкування?
5. Яка техніка розвитку емоційного інтелекту допомагає розуміти та управляти емоціями інших людей?
6. Поясніть, як саме емоційний інтелект допомагає в управлінні конфліктами.

7. Яка стратегія управління конфліктами є найбільш прийнятною для швидкого прийняття рішень?

8. Що описує поняття процедурної справедливості?

9. Яка з наведених стратегій є найбільш ефективною для досягнення спільної мети в конфлікті?

10. Яка техніка розвитку емоційного інтелекту поліпшує міжособистісні стосунки через розуміння і відповідь на емоційні сигнали інших людей?

Тести для самоконтролю

1. Яка теорія конфліктів фокусується на боротьбі за обмежені ресурси як основному джерелі конфлікту?

A) теорія соціальної ідентичності;

B) теорія структурного конфлікту;

C) теорія реальної конфліктності;

D) теорія комунікативного конфлікту.

2. Що таке культура справедливості в організації?

A) відповідність етичним стандартам;

B) визнання та справедливий розподіл ресурсів;

C) наявність чітких і прозорих політик і процедур;

D) створення позитивної робочої атмосфери.

3. Яка стратегія вчинення етичних дій передбачає спільний пошук рішення між сторонами конфлікту?

A) компроміс;

B) примус;

C) уникнення;

D) співпраця.

4. Що таке ненасильницьке спілкування?

A) спілкування без критики та обвинувачень;

B) спілкування з акцентом на особисті почуття;

C) спілкування, яке не використовує негативних слів;

D) спілкування без використання технічних термінів.

5. Яка техніка розвитку емоційного інтелекту передбачає розуміння та управління своїми емоціями та емоціями інших?

A) активне слухання;

B) емпатія;

C) рефлексивне мислення;

D) когнітивна рефреймінг.

6. Яка роль емоційного інтелекту в управлінні конфліктами?

A) допомагає уникати конфліктів;

B) підвищує ефективність вирішення конфліктів;

C) зменшує кількість конфліктів у компанії;

D) сприяє формуванню формальних правил.

7. Яка з наведених стратегій є найбільш прийнятною для вирішення конфліктів, що потребують швидкого прийняття рішення?

A) співпраця;

B) компроміс;

C) уникнення;

D) примус.

8. Яке поняття описує процес створення умов для справедливого вирішення конфліктів, де всі сторони відчувають, що їхні інтереси були враховані?

A) глобальне управління;

B) процедурна справедливість;

C) розподільча справедливість;

D) економічна ефективність.

9. Що включає в себе стратегія управління конфліктами, орієнтована на об'єднання зусиль для досягнення спільної мети?

A) компроміс;

B) співпраця;

C) уникнення;

D) конкуренція.

10. Яка з технік розвитку емоційного інтелекту допомагає поліпшити міжособистісні стосунки через краще розуміння та відповідь на емоційні сигнали інших людей?

A) розуміння своїх емоцій;

B) самоконтроль;

C) емпатія;

D) управління стресом.

Практичні завдання

Завдання 1. Ненасильницьке спілкування (nonviolent communication, NVC).

1. Напишіть історію, яка вас нещодавно вразила, стривожила. Можливо, конфлікт із людиною у робочому/буденному житті або просто якийсь твіт / коментар в інтернеті. Вкажіть, чому це сталося? Опишіть з усіма емоціями, висловіться сповна.

Короткий приклад: у мене є колега Андрій, який увесь час мене ігнорує, і тому мені можна не відповідати на робочі повідомлення, при тому, що він завжди робить багато помилок.

2. Після цього прибираємо всі оціночні судження/лейбли/ярлики/образи. Прибираємо узагальнення/гіперболи та інше емоційне навантаження. Прибираємо домислення. З емоцій залишаємо лише свої почуття. Повинна залишитися розповідь із конкретними фактами.

Короткий приклад: у мене є колега Андрій, він мене нещодавно проігнорував, що мене дуже розлютило. Я відчув зневажливість і неповагу до себе, мене це дуже образило.

3. Шукаємо потреби, які приховані за нашими емоціями та вчинком людини, яка викликала емоції. Перелік потреб людини наведено наприкінці в таблиці.

Короткий приклад: Які були потреби в Андрія? Можливо, йому потрібен комфорт, а спілкування зі мною для нього некомфортне? Або в нього є потреба в продуктивності, а відповідь на мої робочі повідомлення її не підвищила б, оскільки він не мав відповіді на той момент і вирішив відповісти потім, аби не відповідати даремно. Можливо, він потребує поваги, а мої повідомлення здаються йому зарозумілими і дратують.

Які в мене потреби? Визнання. Мені хочеться, щоб Андрій визнавав мій внесок у роботу, а коли він не відповідає, міні здається, що він мій внесок не цінує. Та й решта потреб співпадають із потребами Андрія: я хочу комфорту, продуктивності, поваги.

4. Підбиваємо підсумок:

В ідеалі я відійшов від емоційного стану, який поставить опонента в контрпозицію, до розмови про потреби один одного, який відкриває нам шляхи для вирішення конфлікту. Я можу як спробувати отримати визнання від Андрія в якийсь інший спосіб, так і просто розповісти йому про свої почуття та думки, а він сам прояснить мені ситуацію. Або ми як мінімум наблизимось до розуміння того, що відчуває інша сторона конфлікту, що полегшить моє сприйняття ситуації.

Перелік потреб за Маршаллом Розенбергом
(ненасильницьке спілкування)

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК	ФІЗИЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ	ЧЕСНІСТЬ	СЕНС
прийняття	їжа	справжність,	самоусвідомленість
прихильність	повітря	цілісність	життєрадісність
визнання	рух/фізичні вправи	присутність	розв'язання завдань
приналежність	відпочинок/сон	ГРА	ясність
співробітництво	сексуальне	радість	компетентність
спілкування	самовираження	сміх, гумор	свідомість
духовна близькість	безпека	МИР	зробити внесок (у щось)
спільнота	дах	краса	творити
товариство	сенсорний контакт	єднання	робити відкриття
співчуття, участь	вода	легкість	дієвість
важливість (щоб зі мною		рівність	результативність
рахувалися)		гармонія	зростання, розвиток
сталість		натхнення	надія
надійність		порядок	навчання
емпатія		НЕЗАЛЕЖНІСТЬ	оплакувати, сумувати
включення		вибір	брати участь
тісний зв'язок		свобода	самовираження
любов		незалежність	інтерес
взаємність		простір	мати значення, бути важливим
турбота		спонтанність	розуміння
(само)повага			
безпека			
захист, надійність			
стабільність			
підтримка			
знати самому і щоб мене знали			
помічати і бути поміченим			
розуміння			
довіра			
теплота			

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 4. ЄВРОПЕЙСЬКІ ТЕХНІКИ КОМАНДОУТВОРЕННЯ НА ОСНОВІ КРОС-КУЛЬТУРНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

ТЕМА 1. МОДЕЛЮВАННЯ КОМАНДОУТВОРЕННЯ З МІЦНОЮ КРОС-КУЛЬТУРНОЮ СКЛАДОВОЮ

Мета вивчення теми: ознайомитися з основами командоутворення; усвідомити вплив крос-культурних чинників на процес командоутворення; набути навичок із формування та розвитку ефективних команд у багатокультурному середовищі.

План

1. Основи командоутворення: моделі та принципи створення ефективних команд.
2. Вплив крос-культурних чинників на процес командоутворення.
3. Техніки командоутворення з міцною крос-культурною складовою.

Перелік ключових термінів і понять: командоутворення, крос-культурне середовище, культурне різноманіття, інтеграція, командна динаміка, культурні бар'єри, міжкультурна компетентність, лідерство, співпраця, ефективність команди.

1. Основи командоутворення: моделі та принципи створення ефективних команд

Тимбілдинг (*teambuilding*) – спеціальні заходи корпоративного відпочинку, які спрямовані на згуртування колективу. Широко використовується останніми роками в сфері бізнесу, комунікаційного та корпоративного менеджменту. Саме слово походить від англійських слів *«team»* (команда) і *«building»* (побудова, утворення), перекладається як «командоутворення».

Відмінні риси, які характеризують командоутворювальний тренінг:

– Складність проведення. Організувати тимбілдинг набагато складніше, аніж сходити всім разом в кафе. Для проведення командоутворення необхідно визначити проблеми колективу, підібрати програму тимбілдингу, провести її, проаналізувати результати, розробити план подальших дій. Happy hours цього не передбачає та носить суто розважальний характер.

– Методологічний базис. Кожна програма командоутворення має свою методологію проведення, адже містить спеціальні механіки взаємодії з учасниками,

які необхідно знати та розуміти, як вони працюють. Це може бути дієвим HR-інструментом в руках фахівця, а може не принести жодної користі, опинившись у розпорядженні новачка.

– Результат. Проведення тимбілдингу завжди дає результат – певні зміни в команді, які можна ідентифікувати під час спостереження за роботою колективу. Налагодження командної взаємодії та поява довіри значно впливають на кінцеві результати спільної праці. Ці зміни мають якісний характер та довготривалу дію, що так важливо для бізнесу.

Командоутворення в сучасному управлінні організаціями є складним міждисциплінарним процесом, який базується на психологічних, соціальних та управлінських теоріях. Формування ефективної команди не є спонтанним явищем, а результатом послідовного застосування конкретних методологій та інструментів, що враховують як індивідуальні, так і групові особливості.

Основні етапи розвитку команди за традиційною моделлю Брюса Такмана (Bruce Tuckman) включають формування (forming), штурм (storming), нормування (norming), виконання (performing) та завершення (adjourning). На етапі формування відбувається збирання групи людей з різними навичками, знаннями та досвідом. Основним завданням цього етапу є визначення спільної мети, ролей та відповідальності членів команди. Учасники прагнуть зрозуміти, як їхні індивідуальні компетенції можуть бути інтегровані в загальний процес для досягнення максимальної синергії. Етап штурму характеризується виникненням конфліктів, що є природною реакцією на зіткнення різних поглядів, методів роботи та особистісних якостей учасників. Це критичний момент, коли команда переходить від індивідуальної орієнтації до колективної взаємодії. В цей період важливо застосовувати техніки ненасильницької комунікації та розвитку емоційного інтелекту, що сприяють ефективному подоланню конфліктів. Етап нормування супроводжується встановленням стабільних внутрішньогрупових норм та правил, що визначають стиль взаємодії команди. Тут закріплюються механізми прийняття рішень, формується командна культура, що базується на довірі та взаємній підтримці. Психологічна безпека та відкритість комунікації стають важливими чинниками успіху. На етапі виконання команда досягає високого рівня продуктивності. Учасники діють як єдиний організм, ефективно використовуючи свої сильні сторони та компенсуючи слабкі. Цей етап характеризується максимальною залученістю та спрямованістю на результат. Наукові дослідження підтверджують, що команди на цьому етапі здатні до саморегуляції та автономного вирішення складних завдань. Завершальний етап передбачає аналіз досягнутих

результатів, оцінку ефективності співпраці та підготовку до розпуску команди або переходу до нових проєктів. Важливим є фокус на збереженні накопиченого досвіду та знань для майбутніх проєктів.

Модель командоутворення GRPI (Goals, Roles, Processes, Interpersonal Relationships) розроблена в 1972 році Річардом Бекхардом акцентує увагу на чотирьох ключових компонентах ефективної роботи команди: цілі, ролі, процеси та міжособистісні відносини. Вона допомагає командам зосередитися на цих аспектах, щоб забезпечити чіткість і злагодженість у їхній роботі.

Модель Lencioni’s Five Dysfunctions of a Team: Патрік Ленсіоні у 2002 році запропонував модель, яка описує п'ять дисфункцій, що можуть перешкоджати ефективній роботі команди: відсутність довіри, страх перед конфліктом, нестача залученості, уникнення відповідальності та нехтування результатами. Модель фокусується на виявленні та усуненні цих дисфункцій для побудови міцної команди.

Модель Belbin’s Team Roles, розроблена Мередітом Белбіном у 1981 році, визначає дев'ять командних ролей, які люди можуть виконувати в команді. Вона допомагає виявити сильні сторони та потенційні проблеми в команді, розуміючи, які ролі виконують її учасники і як ці ролі можуть доповнювати одна одну.

Agile Team Model. Ця модель командоутворення виникла в контексті Agile-методологій, популярних у сфері розробки програмного забезпечення та управління проєктами. Agile-команди фокусуються на гнучкості, самоорганізації, постійному вдосконаленні та швидкій адаптації до змін. У цій моделі команди є міждисциплінарними, з високим рівнем залученості кожного учасника до процесу прийняття рішень.

Модель T7 розроблена Майклом Ломбардо та Робертом Айхингером і включає сім чинників, які впливають на ефективність команди. Три з них є внутрішніми (здорові стосунки, командна робота, талант), а чотири – зовнішніми (компетентність, підтримка, ресурси, натхнення). Модель дозволяє оцінити та вдосконалити кожен із цих чинників для поліпшення командної ефективності.

2. Вплив крос-культурних чинників на процес командоутворення

Крос-культурні чинники суттєво впливають на процес командоутворення, особливо в глобалізованому світі, де команди часто складаються з членів, що представляють різні культурні фони. Розуміння цих чинників є критично важливим для ефективного формування та управління командами, адже культурні відмінності можуть як сприяти, так і перешкоджати успіху спільної роботи.

1. Роль культурних відмінностей: культурні відмінності, такі як мова, соціальні норми, цінності та стиль спілкування, можуть суттєво вплинути на взаємодію між членами команди. Наприклад, у культурах із високим рівнем індивідуалізму, як у США або Європі, члени команди можуть надавати більше уваги особистим досягненням та індивідуальним цілям. Натомість у культурах із колективістською орієнтацією, таких як в Японії або Китаї, акцент робиться на групових досягненнях і гармонії в команді. Ці відмінності можуть вплинути на способи вирішення конфліктів, прийняття рішень та управління командними процесами.

2. Комунікаційні стилі: комунікація є критично важливою для ефективної роботи команди. Крос-культурні комунікаційні стилі можуть включати як прямий (який характерний для західних культур) так і непрямий (переважно у східних культурах) підходи. Прямий стиль передбачає чіткість і прямолінійність, тоді як непрямий стиль може використовувати більше натяків і контексту. Різні комунікаційні стилі можуть призвести до непорозумінь і конфліктів, якщо члени команди не враховують культурні відмінності у спілкуванні.

3. Управлінські практики і підходи: культурні чинники також впливають на управлінські практики. Наприклад, культура владарювання може варіюватися від авторитарного стилю, характерного для деяких країн, до демократичного або ліберального стилю, що переважає в інших. Різні очікування щодо ролі лідера та способів прийняття рішень можуть впливати на динаміку команди. Лідери повинні бути чутливими до культурних особливостей та адаптувати свої управлінські підходи відповідно до потреб і очікувань команди.

4. Підходи до розв’язання конфліктів: крос-культурні команди можуть зустрічатися з різними стилями розв’язання конфліктів. В деяких культурах конфлікти вирішуються через прямі обговорення й дебати, тоді як інші культури можуть віддавати перевагу непрямим методам, таким як посередництво або уникання. Розуміння цих підходів допомагає уникнути ескалації конфліктів і забезпечити продуктивне вирішення суперечок.

5. Вплив на мотивацію і взаємодію: крос-культурні чинники також можуть впливати на мотивацію членів команди. Мотиваційні чинники можуть відрізнятися залежно від культурних цінностей: у деяких культурах важливими є матеріальні стимули, тоді як в інших більше цінується визнання й повага. Розуміння цих мотиваційних чинників дозволяє створити середовище, яке підтримує різноманітні потреби й очікування членів команди.

6. Інтеграція і адаптація: процес інтеграції та адаптації нових членів команди, що представляють різні культури, є важливою складовою командоутворення. Це включає в себе не лише культурну адаптацію, але і розвиток міжкультурної чутливості та навичок. Розробка навчальних програм і тренінгів із міжкультурної компетентності може допомогти членам команди краще зрозуміти і взаємодіяти один з одним.

До основних глибинних причин виникнення бар'єрів ділових крос-культурних комунікацій належать:

– взаємне непорозуміння між представниками різних культур, яке знижує продуктивність праці;

– розбіжності у правилах поведінки та розумінні ролей (чоловіки – жінки, старші – молодші тощо);

– різні цінності та переконання;

– стереотипне мислення стосовно представників інших культур;

– етноцентризм (уявлення про норми своєї культури, як загальноприйняті).

3. Техніки командоутворення з міцною крос-культурною складовою

Командоутворення в крос-культурному середовищі вимагає спеціального підходу, щоб ефективно управляти культурними відмінностями й забезпечити продуктивну співпрацю між членами команди.

Види командоутворення:

– активний/спортивний;

– активний/спортивний без прямого залучення (без обов’язкової прямої участі у спортивних заходах);

– концептуальний (із зануренням з дотриманням обраної концепції/тематики заходу: настільні ігри, квести, тематичні ігри за фільмами, яхтинг, кулінарний тимбілдинг, майстер-класи…);

– інтелектуальний (наприклад, гра «Що? Де? Коли?»);

– еко-тимбілдинг (формат не лише зближує працівників, а й має користь для екології);

– інші види.

Розробка технік командоутворення з урахуванням крос-культурної складової допомагає сформувати згуртовану та продуктивну команду, де кожен член відчуває свою цінність і внесок у спільну справу. Ось кілька ключових технік:

1. Культурна обізнаність і навчання.

Основою ефективного командоутворення є розуміння культурних відмінностей. Проведення тренінгів і семінарів із культурної обізнаності допомагає

членам команди усвідомити особливості культурних норм, цінностей і поведінкових очікувань один одного. Це сприяє зменшенню непорозумінь і конфліктів, а також поліпшує комунікацію.

Приклад: Проведення воркшопів із вивчення культурних особливостей країн, з яких походять члени команди, включаючи обговорення типових комунікаційних стилів і способів ведення переговорів.

2. Стимулювання міжкультурної комунікації.

Розробка технік, які сприяють відкритій і конструктивній комунікації між членами команди з різних культур, є важливою для створення довірливих відносин. Включення елементів активного слухання, зворотного зв'язку та культурної чутливості допомагає уникнути непорозумінь і підвищує ефективність взаємодії.

Приклад: Застосування методів активного слухання, де кожен член команди підтверджує розуміння висловлювань іншого перед наданням власного коментаря.

3. Розробка спільних цілей і цінностей.

Установлення спільних цілей і цінностей для команди допомагає подолати культурні бар'єри та забезпечує спільну мету. Важливо враховувати різні культурні перспективи при визначенні цих цілей і цінностей, щоб вони були прийнятними для всіх членів команди.

Приклад: Спільне визначення місії та бачення команди, що включає елементи, які відображають різноманітні культурні погляди й потреби.

4. Підтримка інклюзивного середовища.

Створення інклюзивного середовища, де кожен член команди відчуває свою приналежність і повагу, є ключовим аспектом командоутворення. Це може включати в себе забезпечення доступу до ресурсів, підтримку різноманітності та забезпечення рівних можливостей для всіх членів команди.

Приклад: Упровадження політик інклюзії, які гарантують рівні можливості для всіх членів команди, незалежно від їх культурної, расової чи гендерної приналежності.

5. Техніки вирішення конфліктів з урахуванням культурних відмінностей.

Розробка стратегій для ефективного вирішення конфліктів, що виникають через культурні відмінності, є критично важливою. Це включає в себе застосування медіації, переговорів та інших методів для конструктивного розв'язання суперечностей.

Приклад: Організація сесій медіації, де нейтральний фасилітатор допомагає команді розглянути конфлікти з культурної точки зору та знайти компроміси.

6. Формування крос-культурних команд через проєкти.

Включення членів команди в спільні проєкти або завдання, що вимагають тісної співпраці, допомагає підвищити взаєморозуміння й налагодити ефективну комунікацію між культурами. Проєкти можуть бути як внутрішніми, так і зовнішніми, включаючи взаємодію з партнерами з інших культур.

Приклад: Запуск крос-культурних проєктів, де члени команди з різних культур працюють над вирішенням спільних завдань або розробкою нових продуктів.

7. Оцінка і зворотний зв’язок.

Регулярна оцінка командної динаміки та процесу командоутворення дозволяє виявити можливі проблеми та вдосконалити стратегії. Зворотний зв’язок від членів команди про їхні враження і досвід роботи в крос-культурному середовищі є важливим для постійного поліпшення.

Приклад: Проведення регулярних опитувань та обговорень про ефективність комунікації та взаємодії в команді, а також упровадження пропозицій для поліпшення процесів.

Питання для самоконтролю

1. Які основні моделі командоутворення використовуються в сучасному менеджменті? Як вони можуть бути адаптовані до крос-культурних команд?
2. Які крос-культурні чинники суттєво впливають на процес командоутворення? Як їх можна врахувати для поліпшення команди?
3. Які лідерські якості є критично важливими для ефективного управління крос-культурними командами? Як їх можна розвивати?
4. Які техніки командоутворення є найбільш ефективними для роботи в крос-культурних середовищах і як вони реалізуються?
5. Як культурна обізнаність впливає на ефективність командної роботи і які стратегії можуть підвищити культурну обізнаність членів команди?
6. Які методи комунікації є найбільш ефективними для уникнення непорозумінь у крос-культурних командах?
7. Які методи застосовуються для оцінки успішності інтеграції культурних відмінностей в команді? Які критерії є важливими?
8. Як можна запобігти та управляти конфліктами, що виникають через культурні різниці в команді?
9. Яка роль лідера у формуванні ефективної крос-культурної команди і як лідер може сприяти цьому процесу?

10. Які індикатори можуть свідчити про успішність технік командоутворення в крос-культурних середовищах?

Тести для самоконтролю

1. Яка з наведених моделей командоутворення акцентує увагу на фазах розвитку команди?

A) модель Такмана;

B) модель Agile;

C) модель Адізеса;

D) модель Ленсіоні.

2. Який крос-культурний чинник найбільше впливає на ефективність командної роботи?

A) мовні бар'єри;

B) суспільні норми;

C) релігійні переконання;

D) соціальні статуси.

3. Яка з наведених лідерських якостей є критично важливою для управління крос-культурними командами?

A) імпульсивність;

B) стійкість до стресу;

C) гнучкість у прийнятті рішень;

D) авторитаризм.

4. Яка з технік командоутворення є найбільш ефективною для інтеграції культурних відмінностей?

A) стратегічне планування;

B) командні тренінги;

C) сесії з обміну досвідом;

D) техніка зворотного зв'язку.

5. Який метод комунікації є найбільш ефективним для уникнення культурних непорозумінь у команді?

A) вербальна комунікація;

B) невербальна комунікація;

C) візуальні засоби комунікації;

D) активне слухання.

6. Який з методів оцінки є найбільш прийнятним для аналізу успішності інтеграції культурних відмінностей у команді?

A) оцінка за допомогою KPI;

B) проведення анкетування;

C) аналіз фінансових результатів;

D) оцінка за допомогою SWOT-аналізу.

7. Яка стратегія є найбільш ефективною для запобігання конфліктам через культурні різниці?

A) установлення чітких правил;

B) проведення регулярних зустрічей;

C) навчання культурної обізнаності;

D) використання технологій для комунікації.

8. Яка роль лідера у формуванні ефективної крос-культурної команди?

A) постійне надання інструкцій;

B) мотивація та підтримка команди;

C) контроль за виконанням завдань;

D) прийняття всіх рішень самостійно.

9. Які з індикаторів можуть свідчити про успішність технік командоутворення?

A) зменшення чисельності конфліктів;

B) підвищення рівня задоволеності роботою;

C) збільшення кількості завдань, що не виконуються;

D) зниження рівня продуктивності.

10. Яка з описаних моделей комунікації в крос-культурних командах допомагає уникати непорозумінь?

A) модель відкритого обговорення;

B) модель риторичної дистиляції;

C) модель критичного аналізу;

D) модель соціальної взаємодії.

Практичні завдання

Завдання 1. Розробка та аналіз командної моделі в крос-культурному середовищі.

Мета завдання: Розвинути навички створення ефективних команд, враховуючи принципи командоутворення та застосування сучасних моделей для поліпшення командної взаємодії.

1. Уявіть, що вам потрібно створити команду для реалізації нового проєкту в міжнародній організації. Цей проєкт має на меті розробку нової лінії продуктів, що буде запущена на ринок через шість місяців. Сформуйте команду з п’яти членів, включаючи різні ролі, як-от керівник проєкту, аналітик, дизайнер, маркетолог і технічний фахівець. Охарактеризуйте кожного члена команди, вказавши їхні навички, ролі та відповідальність.

2. Застосування Моделі GRPI. Використовуйте модель GRPI (Goals, Roles, Processes, Interpersonal Relationships) для розробки структури вашої команди.

Цілі (Goals): Які конкретні цілі стоять перед командою? Як ви будете їх досягати?

Ролі (Roles): Які ролі та обов’язки будуть у кожного члена команди?

Процеси (Processes): Які процеси та процедури будуть використовуватися для забезпечення ефективної роботи команди?

Міжособистісні стосунки (Interpersonal Relationships): Як ви плануєте управляти міжособистісними стосунками в команді, щоб забезпечити ефективну комунікацію та співпрацю?

3. Оцінка за моделлю Ленсіоні. Оцініть можливі дисфункції, які можуть виникнути у вашій команді відповідно до моделі Ленсіоні. Які з п’яти дисфункцій (відсутність довіри, страх перед конфліктом, нестача залученості, уникання відповідальності, нехтування результатами) можуть вплинути на вашу команду і як ви плануєте їх подолати?

4. Аналіз ролей за моделлю Белбіна. Визначте, які з дев’яти ролей за моделлю Белбіна можуть бути найбільш корисними для вашої команди. Як ці ролі будуть впливати на продуктивність команди? Яким чином ви будете забезпечувати, щоб всі ролі були представлені у вашій команді?

5. Упровадження принципів Agile. Які принципи Agile ви будете впроваджувати у вашу команду для поліпшення гнучкості та адаптивності? Як ви будете забезпечувати самоорганізацію та швидке реагування на зміни?

6. Оцінка результатів. Оцініть потенційні результати вашої команди після застосування описаних моделей. Як ви будете вимірювати успіх команди і яких результатів ви очікуєте досягти?

ТЕМА 2. ВПЛИВ КРОС-КУЛЬТУРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОМАНДИ НА ЕТИКУ ТА СПРАВЕДЛИВІСТЬ НА РОБОЧИХ МІСЦЯХ

Мета вивчення теми: усвідомити роль крос-культурних комунікацій у менеджменті організацій; засвоїти методики крос-культурного менеджменту Європейського Союзу та набути навичок їх застосування.

План

1. Роль крос-культурних комунікацій у менеджменті організацій.
2. Методики крос-культурного менеджменту.

Перелік ключових термінів і понять: культура, комунікація, крос-культурна комунікація, моноактивні культури, поліактивні культури, реактивні культури, менеджмент.

1. Роль крос-культурних комунікацій у менеджменті організацій

Тенденції сучасного розвитку людства зумовлюють посилення інтеграції між представниками різних націй і культур. Цей процес має численні позитивні наслідки для бізнесу, сприяючи зростанню міжнародних контактів, розширенню міжкультурного діалогу та загальному людському прогресу. Крос-культурні комунікації є важливим інструментом у цьому контексті. Вони допомагають формувати спільні цінності в багатонаціональних командах, сприяють активізації взаємодії та усувають бар'єри мовного, культурного й релігійного характеру.

Розвиток таких комунікацій не лише допомагає контролювати внутрішні аспекти організації, але й відіграє критичну роль у встановленні стосунків із міжнародними партнерами та компаніями з багатонаціональними колективами. Успішне впровадження крос-культурних комунікацій у бізнес-процеси є важливим для процвітання компанії. Невдалі спроби в цій сфері можуть обернутися значними втратами.

Успіх компанії на міжнародному ринку часто залежить від того, наскільки добре налагоджені професійні комунікації з іноземними партнерами. Це передбачає знання особливостей та законодавства бізнесу в країні партнера, розуміння місцевої культури для ефективного просування продуктів, а також урахування соціальних і психологічних особливостей потенційних споживачів.

Тільки належний рівень підготовки може забезпечити успішність переговорів, які є однією з найбільш складних форм професійної комунікації. Різні

бізнес-культури вимагають спеціальних компетенцій. Рівень знань і вміння їх застосовувати під час зустрічей, відсутність мовних бар'єрів і дотримання правил ділового етикету, враховуючи культурні відмінності, впливає не лише на хід переговорів, але й на долю компанії.

Ще одним важливим аспектом є крос-культурні комунікації на рівні підлеглих. Різноманітність культур, релігій і національностей серед працівників зумовлює необхідність уваги до цих аспектів. Впровадження практики крос-культурних комунікацій на нижчих рівнях компанії забезпечить позитивні результати, адже соціальні та культурні уподобання працівників впливають на:

- ставлення працівника до свого робочого місця та компанії;
- пріоритетність його проблем;
- характер та ефективність взаємодії між співробітниками;
- роль і значення мотивації для працівника;
- результативність підходів, що використовуються керівництвом.

Крос-культурна комунікація повинна інтегрувати позитивні аспекти національних культур, що забезпечить її зрозумілість для всіх учасників. Це створює основу для її передбачуваності, що є критично важливим у бізнесі. Успішна комунікація передбачає, що всі сторони оперують однаковими поняттями та мають чітке розуміння один одного. Основна мета створення ефективних крос-культурних комунікацій – забезпечити їх зрозумілість для всіх учасників. Водночас це допомагає членам команди зосередитися на спільних цілях, а не на відмінностях у їхній роботі. Формат крос-культурної комунікації може проходити через певні етапи утвердження та змін, що є закономірним етапом її розвитку.

При проєктуванні ефективної моделі крос-культурної комунікації варто звернути увагу на культурологічну модель британського вченого Річарда Льюїса. Ця модель допомагає глибше зрозуміти та ефективно використовувати культурні відмінності в діловій комунікації. Льюїс пропонує розглядати культури світу через призму їх діяльності в часі, поділяючи їх на три основні типи:

Моноактивні культури – орієнтовані на планування та виконання завдань. До таких культур належать англосаксонські, германські та скандинавські народи.

Поліактивні культури – орієнтовані на людей. Це культури, де особи є комунікабельними й динамічними, організовують свою діяльність не за попереднім планом, а за значущістю заходів у конкретний момент. До них відносяться романські, латиноамериканські, арабські та африканські народи.

Реактивні культури – орієнтовані на збереження поваги. Це культури Східної та Південно-Східної Азії.

Модель Льюїса дозволяє впорядкувати різні культурні типи та особливості поведінки таким чином, щоб зрозуміти взаємозв'язок між культурами і спростити роботу менеджерів у міжнародних справах. Наприклад, якщо через годину відбудуться імпровізовані переговори з представниками Сінгапуру, і ми не знайомі з культурними особливостями цієї країни, але маємо знання про В'єтнам та Німеччину, модель Льюїса допоможе змоделювати тактику переговорів, враховуючи міжкультурні бар'єри між Україною та Сінгапуром. Графічне представлення культур у моделі дозволяє керівникам, маючи базові знання про деякі країни, формувати більш чітке уявлення про інші держави.

2. Методики крос-культурного менеджменту

У другій половині XX ст. зарубіжні науковці почали акцентувати увагу на впливі національних культурних особливостей на моделі ділової активності. Однією з таких теорій є модель Р. Льюїса, яка класифікує світові культури на три основні групи відповідно до їхніх цінностей, традицій та ідеалів: моноактивні, поліактивні та реактивні.

Моноактивні культури характеризуються орієнтацією на чітке планування та організацію роботи. У таких культурах прийнято систематизувати життя, планувати діяльність в певній послідовності, розбивати проєкти на етапи, дотримуватись встановлених процедур і зосереджуватись на виконанні однієї справи в певний момент часу. До моноактивних культур відносяться Німеччина, Швейцарія та США.

Поліактивні культури відзначаються гнучкістю у плануванні та активною комунікацією. В таких культурах справи плануються в загальних рисах і можуть змінюватися залежно від актуальності конкретних заходів. Факти часто інтерпретуються суб'єктивно, а люди здатні одночасно займатися кількома справами. Поліактивними культурами є Італія, Іспанія та Латиноамериканські країни, а також, на думку Льюїса, слов'янські народи.

Реактивні культури акцентують увагу на підтриманні комфортних відносин. Носії таких культур, як правило, дотримуються запланованого або вносять лише незначні корективи до планів, адаптуються до графіків роботи партнерів і виконують свої обіцянки. До реактивних культур належать Китай, Японія та Фінляндія, за версією Льюїса.

На основі порівняльних досліджень у сфері менеджменту була розроблена концепція, що виділяє три основні моделі управління, які відрізняються залежно від

культурних особливостей, – американську, японську та європейську. Кожна з цих моделей має свої специфічні риси управлінської культури.

Американська модель управління акцентує увагу на досягненні успіху та особистих досягненнях. Вона характеризується індивідуалістичним підходом до прийняття рішень та індивідуальною відповідальністю. Керівники у США зазвичай приймають рішення самостійно, а результати їхньої роботи безпосередньо впливають на їхню особисту репутацію і кар'єрний ріст.

Японська модель управління надає великого значення людським відносинам та колективній гармонії. Тут колектив вважається другою сім'єю, де рішення приймаються колегіально, а відповідальність за результати також є спільною. Японські організації відзначаються високим рівнем співпраці та підтримки серед співробітників, що сприяє створенню згуртованої команди.

Європейська модель управління характеризується колегіальним підходом до прийняття рішень і делегованою відповідальністю. Тут важливу роль відіграють вузька спеціалізація працівників та високий рівень професіоналізму керівництва. В європейських організаціях акцент робиться на співпраці між різними рівнями управлінської ієрархії та на чітко визначених функціях і відповідальності кожного співробітника. Характеристики кожної з цих моделей управління представлені в таблиці 2.1

Таблиця 2.1 – Характеристика трьох моделей управління

Параметри оцінки	Японія	США	Європа
Загальна концепція	Управління колективом	Управління за цілями	Управління потенціалом
Основний принцип управління	Поліпшення людських відносин	Оптимізація організаційної системи	Поліпшення використання всіх ресурсів
Демократизм управління	Колективний характер прийняття рішень	Індивідуальний характер прийняття рішень	Колегіальний характер прийняття рішень
Форма відповідальності	Колективна відповідальність	Індивідуальна відповідальність	Відповідальність, делегована вузькому колу осіб
Методи контролю	Колективний контроль	Індивідуальний контроль з боку керівництва	Індивідуальний та груповий контроль
Кар’єрне зростання	Повільне, згідно зі стажем	Стрімке, за особистими результатами	Переважно стрімке, на підставі кар’єрних результатів
Спеціалізація керівника	Універсальні керівники	Вузькоспеціалізовані керівники	Вузькоспеціалізовані керівники

Описані вище моделі управління формувалися на основі досліджень управлінської культури в бізнесі. Проте, за словами американського вченого Г. Райта, культурні цінності не лише впливають на приватне, а й на державне управління, а також державне управління може впливати на ці цінності. Вивчивши особливості державного управління в різних країнах, Г. Райт пропонує чотири основні моделі державного управління, кожна з яких відображає специфічні культурні та управлінські особливості:

Латиноамериканська модель характеризується пануванням державного патерналізму та надмірною централізацією. Тут спостерігається небажання брати на себе відповідальність на регіональному та місцевому рівнях, високий рівень персоналізму, а також відданість службовців конкретним керівним особам. Модель також відзначається частими змінами в уряді, високим рівнем корупції, відсутністю чітких повноважень і відповідальності на всіх рівнях державного управління.

Американська модель характеризується вузькою спеціалізацією, чітко визначеними нормами та правилами, що регулюють діяльність державних службовців і органів управління. Вона включає високий рівень контролю, ефективну систему перевірки та прозору оцінку роботи державних службовців. Посади зазвичай займаються на термін від 3 до 5 років, а головна мета діяльності – досягнення ефективності через реалізацію принципу раціональності.

Японська модель ґрунтується на принципі довічного найму та підтримці сімейних династій. У цьому випадку просування по службі відбувається через 8-10 років, особисті успіхи не отримують окремого заохочення. Високий рівень загальної професійної підготовки, суворий контроль і самоконтроль, а також групове прийняття рішень і відповідальності є основними рисами цієї моделі. Мета діяльності спрямована не на особистий успіх, а на успіх організації.

Кожна з цих моделей відображає специфічні культурні та управлінські особливості, що впливають на функціонування державних інституцій у відповідних країнах.

Єгипетська модель державного управління характеризується значним шануванням влади. У цій моделі державні службовці сприймаються більше як дарувальники послуг, ніж як «слуги народу». Система відзначається обмеженням продуктивної праці, суворим дотриманням норм, інструкцій і правил, що перешкоджає ризику й активній творчості. Також є опір суспільним змінам, негативне ставлення до мас, висока корпоративність і схильність до приховування помилок від громадськості.

Г. Райт сформував основні характеристики цих моделей за допомогою методів спостереження та аналізу фактів. Однак для отримання більш об'єктивної оцінки управлінської культури доцільно застосовувати інші методи, зокрема опитування серед управлінців, щоб уникнути суб'єктивних впливів.

На основі результатів крос-культурних досліджень, проведених у багатонаціональних корпораціях, науковці розробили низку методик і типологій управлінської, організаційної та корпоративної культури. Однією з найвідоміших є методика Г. Хофстеді, яка визначає культуру за п'ятьма основними вимірами, що впливають на стиль управління:

Дистанція влади (PDI) – ступінь прийнятної нерівності в розподілі влади між людьми. Висока дистанція влади свідчить про те, що нерівність в управлінні є соціальною нормою, тоді як низька дистанція влади вказує на більш рівний розподіл.

Індивідуалізм - колективізм (IDV) – відображає ступінь орієнтації на індивідуальні цінності, порівняно з колективними.

Мужність - жіночність (MAS) – вказує на те, чи культура більше орієнтована на традиційні чоловічі якості, такі як конкуренція та досягнення, чи на традиційно жіночі якості, такі як співпраця та підтримка.

Прагнення уникнути невизначеності (UAI) – рівень тривожності в суспільстві через невизначеність і невідомість, і як суспільство намагається позбутися цієї невизначеності.

Довготривалість орієнтації (LTO) – орієнтація на довгострокову перспективу, порівняно з короткостроковими цілями.

«Дистанція влади» відображає рівень прийнятності нерівності у владі. Низька дистанція влади (PDI50) вказує на схильність до рівності та демократичних підходів, тоді як висока дистанція влади вказує на прийняття та очікування ієрархічної структури в управлінні. Кожну культуру можна оцінити за цими вимірами, що дозволяє краще зрозуміти особливості управлінських практик у різних країнах.

Висока дистанція влади спостерігається в країнах Азії та арабських державах, а також у Франції та Росії. Це означає, що в цих країнах існує значна ієрархія та нерівність у розподілі влади. Натомість низька дистанція влади характерна для США та країн Європи, де більше акцентується увага на рівності та меншій ієрархії в управлінні.

Індивідуалізм - колективізм відображає те, як люди в певній культурі переважно діють: як індивіди або як частина групи. Індивідуалізм орієнтується на особисті досягнення та самостійність, де особа вважається головним чинником

успіху і може критикувати інших. Кар'єрне просування тісно пов'язане з індивідуальними якостями та досягненнями. На противагу індивідуалізму, колективізм характеризується акцентом на групових цілях та успіхах. В такій культурі особисті досягнення оцінюються через внесок у загальний успіх групи, а недоліки окремої особи впливають на весь колектив. У колективістських культурах службова кар'єра менше залежить від індивідуальних якостей працівника. Представниками індивідуалістичних культур є країни Північної, Центральної та Західної Європи, а також США. Колективістськими культурами є Японія, Греція, Австрія та низка азійських країн.

Мужність - жіночність описує прагнення суспільства до мінімізації або максимізації соціальних ролей між чоловіками і жінками. Мужність асоціюється з цінностями наполегливості, амбітності, спрямуванням на досягнення рекордів і героїзмом, які зазвичай вважаються чоловічими якостями. Жіночність характеризується прагненням до рівності, компромісів, скромності, турботи про інших та підвищення якості життя, що більше притаманне жінкам.



Рисунок 2.1 – Характеристика культур відносно до «мужності – жіночності»

Країни з вираженими рисами «мужності» (MAS > 50) включають Англію, Німеччину, США та Швейцарію. Ці культури підкреслюють цінності, пов'язані з

амбітністю, конкурентністю та досягненням. Натомість країни із «жіночними» культурними характеристиками (MAS < 50) – Данія, Нідерланди та Монако – орієнтовані на рівність, компроміси та піклування про добробут.

Критерій уникнення невизначеності показує, як суспільство сприймає соціальну нестабільність. У країнах із високим рівнем уникнення невизначеності люди схильні до тривоги, стресу й непослідовності в роботі, а також потребують чітко визначених правил і процедур. З іншого боку, в країнах із низьким рівнем уникнення невизначеності люди почувають себе спокійніше і мають тенденцію до більш гнучкого підходу в роботі. За даними досліджень, високий рівень уникнення невизначеності характерні для Австрії, Німеччини і країн Південної та Західної Європи, тоді як низький рівень спостерігається в США, Індонезії та Нідерландах.

Довготривала орієнтація (LTO > 50) визначається прагненням досягти цілей через планування на майбутнє і наполегливість. Такі характеристики притаманні Китаю, Тайваню та Японії. У країнах із короткотривалою орієнтацією (LTO < 50) акцентується увага на минулому та сучасному, на традиціях і виконанні соціальних обов'язків. До таких країн належать США, Німеччина та Франція.

Згідно з дослідженнями Д. Майтрі та Т. Бредлі Україна демонструє:

- досить низький рівень дистанції влади;
- середній ступінь індивідуалізму й колективізму;
- низький показник мужності, що вказує на жіночність;
- середній рівень прагнення уникнути невизначеності;
- середній показник довготривалості орієнтації.

Ці показники мають бути сприйняті як орієнтовні, оскільки в науковій літературі існують й інші дані щодо характеристик управлінської культури в Україні.

Розглянемо теорію Ф. Тромпенаарса та Ф. Хемпдена-Тернера, яка класифікує культури управління за трьома основними характеристиками: рівень централізації влади, ступінь формалізації управлінських процесів та об'єкти управлінських впливів. Відповідно до цієї теорії, можна виокремити чотири моделі управлінської культури: «Інкубатор», «Керована ракета», «Ейфелева вежа» та «Сім'я».

Моделі «Інкубатор» і «Керована ракета» відносяться до егалітарних культур, де ієрархічні різниці між рівнями управління є мінімальними, а централізація управлінських функцій – низькою. Проте ці моделі відрізняються ступенем формалізації: в «Інкубаторі» управління є високо формалізованим, тоді як в «Керованій ракеті» – низьким. Культура типу «Інкубатор» акцентує увагу на розвитку особистості, де важливою є можливість самовдосконалення. Вона характерна для таких країн, як США і Канада. Натомість культура «Керованої

ракети» зосереджена на досягненні конкретних цілей, із максимальним делегуванням управлінських функцій нижчим ланкам. Цей тип культури яскраво представлений у англосаксонських і північноєвропейських країнах.

Моделі «Сім'я» та «Ейфелева вежа» характеризуються високим рівнем централізації та ієрархічності управління, а також обмеженим делегуванням влади. Культура «Сім'я» орієнтується на чітке виконання наказів, які надходять згори, з патерналістським підходом, де ініціатива підлеглих повинна відповідати вимогам керівництва. Характерна для країн Азії, Латинської Америки, Південно-Західної Європи та пострадянських держав, включаючи Україну. Модель «Ейфелева вежа» передбачає чітко визначені ролі та функції кожного працівника на всіх рівнях ієрархії, з особливою увагою до функціональних обов'язків. Така модель представлена у Німеччині та країнах Центральної Європи.

Питання для самоконтролю

1. Поясніть необхідність урахування крос-культурних комунікацій в бізнес-перемовинах.
2. На що впливають соціальні та культурні вподобання працівників?
3. Назвіть основні характеристики моноактивних культур.
4. Назвіть основні характеристики поліактивних культур.
5. Назвіть основні характеристики реактивних культур.
6. До якого з типу культур належить Україна: моноактивного, поліактивного, реактивного?
7. Охарактеризуйте культуру «мужності».
8. Охарактеризуйте культуру «жіночності».
9. Поясніть, до якої культури більше схильна Україна: «мужності» чи «жіночності». Чому?
10. Назвіть тип культури, який ви вважаєте найдоречнішим на робочому місці. Обґрунтуйте свою відповідь.

Тести для самоконтролю

1. Які чинники культурних відмінностей найбільше впливають на сприйняття етики в міжнародних командах?

А) релігійні переконання;

В) мовні бар'єри;

C) виховання та освіта;

D) усі відповіді правильні.

2. Як культурна приналежність може вплинути на сприйняття справедливості на робочому місці?

A) відповідно до культурних норм;

B) не впливає на сприйняття справедливості;

C) зменшує рівень конфліктності в команді;

D) підвищує однорідність поглядів у команді.

3. Яке значення має розуміння крос-культурних відмінностей для побудови етичних стандартів у команді?

A) воно допомагає уникнути конфліктів;

B) це не має значення;

C) це важливо тільки в монокультурних командах;

D) це допомагає лише у великих компаніях.

4. Який підхід є найбільш ефективним для забезпечення справедливості в крос-культурній команді?

A) ігнорування культурних відмінностей;

B) використання універсальних стандартів етики;

C) урахування культурних особливостей кожного члена команди;

D) прийняття рішення лідером команди без консультацій.

5. Як культурні відмінності можуть вплинути на прийняття рішень у команді?

A) вони сприяють різноманітності поглядів;

B) вони можуть створити додаткові перешкоди для прийняття рішень;

C) вони підвищують швидкість прийняття рішень;

D) вони не впливають на процес прийняття рішень.

6. Яким чином національна культура впливає на пріоритети в етичних дилемах на робочому місці?

A) визначає основні цінності та норми поведінки;

B) не впливає на пріоритети;

C) змушує ігнорувати етичні аспекти;

D) впливає лише на рішення менеджменту.

7. Який із зазначених чинників є найважливішим для успішної інтеграції крос-культурної команди?

A) комунікативні навички;

B) рівень освіти;

C) етична підготовка;

D) взаємна повага та розуміння культурних відмінностей.

8. Чому важливо враховувати крос-культурні аспекти під час формування корпоративних політик?

A) це зменшує можливість конфліктів;

B) це збільшує час на прийняття рішень;

C) це не має значення для невеликих команд;

D) це допомагає уникнути юридичних проблем.

9. Як впливає культурний контекст на розуміння поняття справедливості в міжнародних командах?

A) усі члени команди мають однакове розуміння справедливості;

B) культурний контекст може суттєво змінювати сприйняття справедливості;

C) справедливість не залежить від культурного контексту;

D) справедливість визначається виключно корпоративною культурою.

10. Який метод є найбільш ефективним для вирішення конфліктів у крос-культурній команді?

A) нехтування культурними відмінностями;

B) медіація з урахуванням культурних особливостей;

C) ігнорування конфліктів;

D) використання єдиного підходу до всіх конфліктів.

Практичні завдання

Завдання 1. Теоретичні аспекти ділових контактів.

Колумбійська культура ділового спілкування:

Телекомунікації. В Колумбії телефонні комунікації не мають такого ж значення, як у країнах з інформаційною орієнтацією (наприклад, у США). Важливі питання вирішуються особисто або письмово. Телефон не є прийнятним інструментом для первинних контактів або продажу послуг.

Знайомство. Найефективніший спосіб налагодити ділові зв’язки в Колумбії – це рекомендація від спільного знайомого. Хоча можна відрекомендуватися через агентство, особисті зв’язки з особами, що приймають рішення, є критично важливими для успіху.

Представництво. У Колумбії важливість представника перевищує значення компанії, яку він представляє. Перший контакт зосереджений на оцінці особистих якостей представника: «Чи можу я довіряти цій людині?» замість «Чи може ця

компанія задовольнити наші потреби?». Ділові стосунки будуються на особистих зв’язках і мають тривалу природу.

Особисті зв’язки. В Колумбії значення особистих зв’язків важко переоцінити. Люди з розширеною мережею контактів і близькими стосунками з особами, що приймають рішення, мають велику вагу в бізнесі. Чим більше знайомств має людина, тим більше вона може впливати на бізнес-процеси.

Час. У Колумбії встановлення довіри й лояльності є процесом, що потребує часу. Перші зустрічі зазвичай є соціальними подіями, такими як вечері, де основна увага приділяється знайомству та загальним інтересам, а не безпосередньому бізнесу. Ділові стосунки формуються через регулярні особисті зустрічі й поступове виконання дрібних послуг.

Культура ділового спілкування в США:

Телекомунікації. У США телефонне спілкування є нормою для ділових переговорів. Бізнес-угоди часто укладаються через телефонні дзвінки, і партнерство може формуватися протягом тривалого часу до особистої зустрічі.

Знайомство. У США ділові знайомства часто відбуваються без особистих рекомендацій. Хоча суспільні зв’язки можуть бути корисними, основний спосіб налагодження ділових відносин – це пряме ініціювання контакту. Рекомендації через торгові асоціації є звичайною практикою.

Представництво. У США акцент робиться на репутацію компанії, а не на особисті якості представника. Під час першої зустрічі ключовим є питання: «Чи відповідає компанія нашим вимогам?» замість «Чи можна довіряти цій людині?». Зміни у персоналі є звичним явищем, тому ділові стосунки часто фокусуються на компанії, а не на окремих особах.

Особисті зв’язки. У США досягнення без допомоги особистих контактів вважається ознакою незалежності та професійної компетентності. Відсутність залежності від мережі зв'язків є свідченням високої працездатності та самодостатності, що викликає повагу. Лідери та впливові особи часто працюють у певній ізоляції, і це не сприймається як недолік.

Час. У американській діловій культурі час має особливу цінність. Перші зустрічі зазвичай не передбачають витрачання багато часу на соціалізацію. Розмови швидко переходять до бізнес-аспектів. Соціальні події, такі як вечері, в основному використовуються для обговорення ділових питань, а не для особистого спілкування. Швидкість в отриманні результатів і рахунків є важливою для компаній.

Суспільні класи. В США соціальні та економічні розбіжності існують, але не є центром уваги. Хоча колеги з різних соціальних прошарків можуть не завжди підтримувати близькі стосунки, зазвичай проводиться щонайменше одна корпоративна подія на рік, така як святкова вечірка чи пікнік. Такі заходи підкреслюють рівність усередині компанії та проводяться в неформальній атмосфері.

Роль керівника в офісі. Американські керівники мають авторитет, але не використовують його для домінування. Вони намагаються бути частиною команди, підтримуючи неформальне та дружнє спілкування з підлеглими. Доброчесні відносини між керівниками та співробітниками сприяють продуктивному робочому середовищу. Керівники часто організовують соціальні заходи, щоб сприяти командній згуртованості та відчуттю причетності до компанії.

Розваги. Запрошення ділових партнерів додому на вечерю або коктейльну вечірку є традиційними у США. Дім розглядається як простір для гостинності й розваг. Спілкування з колегами часто є неформальним, і вечірки зазвичай мають форму буфетів або коктейльних заходів. Окрім того, популярні активності включають спортивні події, походи в кафе після роботи, культурні заходи й заняття спортом.

Американський підхід до посередників. Для американців успіх у переговорах значною мірою залежить від технічної експертизи та знання предмета. Посередник, який має глибоке розуміння продукту і здатний відповісти на будь-які питання, демонструє серйозність намірів. Хоча влада і повноваження важливі, у США вони більше асоціюються з професійними досягненнями та результатами роботи, ніж із віком або статусом у компанії. Стать посередника також не є критично важливою. Відтак жінки успішно займають ключові позиції у багатьох організаціях. Зазвичай американці відправляють на переговори лише одну особу, що часто називають «підходом Джона Вейна». Це вказує на самовпевненість у можливості вести переговори індивідуально, відображаючи характерний для США індивідуалізм.

Аналіз ситуації

Ситуація для аналізу:

Один із колумбійських банків потребував оновлення комп'ютерної системи для комунікацій. Джон Уелш, молодий і кваліфікований менеджер із продажу з успішної комунікаційної компанії в США, вирішив налагодити ділові стосунки з цим банком. Уелш з офісу в Чикаго розпочав пошуки контактної особи в банку, але не зміг знайти когось, хто міг би прийняти рішення про співпрацю. Він звернувся

до Асоціації колумбійських банків, яка надає допомогу у створенні ділових контактів і підтримує іноземні інвестиції. Представник Асоціації порадив Антоніо Буеноса як ключову контактну особу для нових ділових зв'язків і обіцяв організувати зустріч між сторонами в Колумбії.

Уелш, прагнучи переконатися, що поїздка буде продуктивною, запросив номер телефону Буеноса і негайно йому зателефонував. Відрекомендувавшись, Уелш почав детально пояснювати, яким чином його компанія може вдосконалити комп'ютерну систему банку. Буенос відповів на це пропозицією зустрітися особисто для подальшого обговорення можливостей співпраці.

Аналіз ситуації з теоретичної точки зору:

Комунікаційні стратегії. У випадку з Колумбією, де важливі особисті зв'язки та формалізовані процедури, подзвонити і одразу розпочати обговорення бізнесу може бути сприйнято як непрофесійний підхід. Американська практика, де технічні знання та індивідуальні переговори мають велике значення, можливо, не повністю відповідає культурним очікуванням в Колумбії.

Культурні розбіжності. У Колумбії особисті зв'язки та підтвердження через посередника мають важливу роль. Джон Уелш, хоча і володіє необхідними знаннями, йому необхідно було б зосередитися на налагодженні особистого контакту через посередника або спільного знайомого, як це передбачає місцева культура.

Очікування від посередника. В Колумбії посередник відіграє ключову роль у встановленні бізнес-контактів. Пояснення Уелша та його прямий підхід до Буеноса без попередньої зустрічі через асоціацію може бути розцінений як порушення очікувань місцевої ділової культури. Це вказує на те, що для досягнення успіху йому потрібно адаптувати свій підхід відповідно до культурних норм.

Отже, Джон Уелш, хоч і кваліфікований фахівець у своїй сфері, проте не врахував специфіку культурних практик Колумбії щодо налагодження ділових стосунків. Йому потрібно було б більше уваги приділити культурним аспектам і використовувати рекомендації посередника для створення більш сприятливого контексту для переговорів.

Перед поїздкою до Колумбії Джон Уелш вирішив спершу надіслати Антоніо Буеносу лист, в якому представив свою компанію та висловив інтерес у співпраці з банком. До листа він також додав довірчі документи, що містять фінансові звіти за останні два роки і рекомендації від задоволених клієнтів. Мета цього кроку полягала в демонстрації солідної репутації його бізнесу у США.

Зустріч у Боготі відбулася разом з представником Асоціації колумбійських банків. Після короткого знайомства Буенос запропонував повечеряти разом. Під час вечері Уелш був готовий швидко перейти до обговорення бізнесу, але Буенос продовжував говорити на загальні теми, такі як бізнес-контакти, література й культурна історія Колумбії. Уелш, який акцентував увагу на своєму успіху в бізнесі, намагався вивити свою незалежність, проте це не справило позитивного враження на Буеноса. Наприкінці вечері Буенос пообіцяв зв'язатися з Уелшем, але більше не зателефонував.

Аналіз ситуації:

– Чому Уелшу було важко знайти потрібну людину телефоном?

– Навіщо Уелш надіслав інформацію про свою компанію перед першою зустріччю?

– Чому Буенос запросив Уелша на вечерю?

– Як Уелш зрозумів мету ділової вечері?

– Чому Уелш не справив позитивного враження на Буеноса?

– Як у різних культурах прийнято встановлювати контакти та отримувати першу інформацію – під час особистої зустрічі чи телефоном?

– Які існують шляхи бути відрекомендованим у компанії? Які з них найбільш ефективні?

– Що більш важливо під час першого контакту – компанія чи людина, що її представляє?

– Наскільки важливі особисті зв'язки в різних культурах? Скільки часу витрачається на те, щоб познайомитися один з одним?

– Які відмінності в ділових стилях обох героїв мали найбільший вплив на результат їх першої зустрічі?

– Що міг би зробити Уелш для покращення стосунків з Буеносом після першої вечері?

– Яким чином, на ваш погляд, Уелш як продавець і Буенос як покупець повинні адаптуватися до культури один одного?

– Який план дій сприяв би успішності першої зустрічі?

ТЕМА 3. КРОС-КУЛЬТУРНЕ КОМАНДОУТВОРЕННЯ ТА ПОЗИТИВНА ОРГАНІЗАЦІЙНА ЕТИКА

Мета вивчення теми: усвідомити сутність та характерні ознаки крос-культурної комунікації; ознайомитися з особливостями моделі культурно-комунікаційної варіативності Фонса Тромпенаарса; розглянути особливості моделі культурно-комунікаційної варіативності Клайда Клакхона і Фреда Стродбека; набути навичок організації крос-культурної команди з підтримкою сучасної позитивної етики на підприємстві.

План

1. Крос-культурна комунікація: сутність, зміст, характерні ознаки.
2. Модель культурно-комунікаційної варіативності Фонса Тромпенаарса.
3. Модель культурно-комунікаційної варіативності Клайда Клакхона і Фреда Стродбека.

Перелік ключових термінів і понять: комунікація, функція комунікації, шифрування, крос-культурна комунікація, критичний підхід, переговори, організаційна культура.

1. Крос-культурна комунікація: сутність, зміст, характерні ознаки

Аналіз міжкультурних взаємин вимагає глибокого розуміння комунікації як ключового елемента в цих процесах.

Комунікація – це соціально обумовлений процес передачі та сприйняття інформації через різні канали та засоби спілкування, як вербальні, так і невербальні. Вона включає в себе як систему взаємодії, так і саму діяльність з обміну інформацією, що дозволяє створювати, передавати і приймати різноманітні повідомлення.

Основна функція комунікації полягає в соціалізації через передачу культурного досвіду. Цей процес змінює не тільки поведінку та сприйняття індивіда, але й забезпечує інформування про нові ідеї чи знання. Для передачі інформації можуть використовуватися різноманітні засоби і форми – вербальні й невербальні, усні й письмові, кожен з яких відіграє свою роль у створенні зрозумілого та точного повідомлення.

Ключовим результатом комунікації є взаємне розуміння. Щоб досягти цього, повідомлення повинні бути чітко сформульовані й передані так, щоб одержувач міг

їх правильно сприйняти та інтерпретувати. Реципієнт має декодувати отримані сигнали – слова, жести, символи – і перетворити їх на осмислене повідомлення.

Процеси кодування і декодування залежать від культурного контексту учасників комунікації. Культура визначає, як інформація сприймається і інтерпретується, а тому комунікація та культура є тісно взаємозв'язаними.

Коли учасники комунікації походять із різних культур, різниця в культурних кодах може створювати труднощі в досягненні взаєморозуміння. Крос-культурна комунікація вимагає, щоб відправник і одержувач усвідомлювали культурні відмінності один одного. Вона завжди є міжособистісною комунікацією в особливому контексті, коли одна сторона помічає культурні особливості іншої.

Крос-культурна комунікація охоплює широкий спектр взаємин між особами та групами з різних культур і відрізняється від інших видів комунікації, таких як публічна, міжособистісна чи професійна. Це особливий вид комунікації, в якому виражені всі критичні проблеми спілкування. В результаті крос-культурної комунікації людина усвідомлює свою культурну ідентичність, що дозволяє їй краще орієнтуватися в соціокультурному просторі та взаємодіяти з навколишнім світом.

Аналіз міжкультурної комунікації ґрунтується на трьох основних методологічних підходах, кожен з яких має свою специфіку:

Функціональний підхід. Розвинувся в 1980-х роках. Цей підхід ґрунтується на соціологічних і психологічних методах. Він описує культуру як систему, що визначає поведінку й комунікацію людей. Згідно з цим підходом культуру можна вимірювати й аналізувати, а також передбачати, як вона вплине на комунікацію. Головна мета функціонального підходу – зрозуміти, як культурні відмінності впливають на комунікаційний процес, що дозволяє передбачити можливий успіх або провал міжкультурної взаємодії. Теорія комунікаційного пристосування, що стала результатом цього підходу, стверджує, що люди в міжкультурному спілкуванні часто адаптують свої комунікативні моделі відповідно до стилю партнерів, особливо в ситуаціях ненапруженого спілкування або коли відмінності між учасниками спілкування не є суттєвими.

Пояснювальний підхід. Основна мета цього підходу – зрозуміти й описати поведінку людей, а не передбачати її. Пояснювальний підхід розглядає культуру як середовище, що формується через комунікацію, і використовує антропологічні та лінгвістичні методи, такі як рольові ігри та спостереження. Акцент робиться на розумінні комунікаційних моделей усередині окремих культурних груп. Висновки

досліджень у рамках цього підходу показують, що комунікаційні правила спільнот базуються на їхніх культурних цінностях і уявленнях.

Критичний підхід. Цей підхід фокусується на історичному контексті комунікації та силових відносинах, які наявні у спілкуванні. Культура вважається ареною боротьби, де різні інтерпретації культурних явищ і домінуючі сили формують культурні відмінності. Мета критичного підходу – пояснити людську поведінку через вивчення сил, що визначають культурні ситуації, і навчити ефективно протистояти цим силам для поліпшення міжкультурної комунікації. Основним методом є аналіз текстів і реальних культурних контактів. Тренінг виявився найбільш ефективним методом у цьому підході завдяки своїй практичній спрямованості та інтенсивності, яка відповідає специфічним вимогам міжкультурного навчання. Інші форми включають біографічну рефлексію, польове спостереження, інтерактивне моделювання, рольові ігри, самооцінку та симуляції.

Ключові параметри крос-культурного порівняння:

Релігія. Релігійні переконання суттєво впливають на ділові стосунки, організаційну структуру та споживчі звички в різних країнах. Наприклад, в ісламських країнах банківська система функціонує без відсотків, що підтримується державою. Лихварство, гральний бізнес, лотереї, алкоголь, тютюн і свинина заборонені як найбільші гріхи. На відміну від цього, конфуціанство має глибокий вплив на китайське суспільство, вносячи елементи колективізму та сімейних цінностей, а також вимоги до підтримання гідності у всіх аспектах життя, включаючи бізнес. Протестантська релігія пропагує ідею, що виконання професійних обов'язків є моральним покликанням, і людина повинна відповідально ставитися до всього довіреного їй. Православ'я підтримує подібний погляд, вважаючи ділову діяльність не лише джерелом прибутку, а й виконанням божественної місії, що вимагає звіту перед Богом за використане багатство.

Мова і комунікація. Мова й методи комунікації відіграють важливу роль у встановленні міжкультурних відносин. Мова не лише передає інформацію, а й відображає культурні особливості та цінності суспільства. Вербальна комунікація передбачає використання слів та їх значень, і важливо володіти знанням культурних нюансів іншої сторони, щоб уникнути непорозумінь. Наприклад, слова можуть мати різні значення залежно від культури, тому важливо чітко формулювати свої думки та використовувати зрозумілі вирази.

Паравербальна комунікація охоплює аспекти, як-от інтонація, гучність мови, значення пауз і перебивань, які можуть варіюватися залежно від культурного контексту. Невербальна комунікація, або мова тіла, включає жести, міміку та інші

невербальні сигнали, які також мають велике значення в міжкультурному спілкуванні.

Загалом культурні чинники, такі як релігія і мовні особливості, формують спосіб комунікації та взаємодії у різних культурах, що важливо враховувати для ефективної міжкультурної взаємодії.

У книзі Річарда Р. Гестеланда «Крос-культурний аналіз поведінки в бізнесі» розглядаються приклади, коли неправильне тлумачення паравербальних і невербальних сигналів призводило до негативних наслідків. Автор, який працював в Італії на посаді менеджера з Південної Європи та Середземноморського регіону, звик до емоційної та експресивної ділової культури цієї країни, де активно використовуються жести й підвищений голос.

Коли ж йому доручили організувати офіс у Бангкоку і допомогти місцевим менеджерам у підборі персоналу, він постав перед проблемою: жодна з тайських жінок не погоджувалася працювати в компанії після співбесід. Консультація з тайським помічником прояснила ситуацію. Виявилося, що в тайській культурі тихий голос є нормою, а його експресивна поведінка сприймалася як ознака злості, в той час як жестикуляція і нестриманість трактувалися як можливі ознаки психічних розладів. Після усунення цих непорозумінь співбесіди стали більш успішними, і вдалося знайти кваліфікованих працівників обох статей.

В Японії, наприклад, існує специфічна «тактика вислуховування». Під час переговорів японці зазвичай сидять із прямою спиною, опустивши голову й дивлячись вниз, із легкою посмішкою і м’яким похитуванням. Посмішка, як у тайців, так і в японців, разом зі зміною теми розмови, може вказувати на те, що остаточне рішення ще не прийнято або це відмова. Мовчання під час переговорів із делегаціями зі Східної Азії часто означає категоричну відмову, без можливості перегляду ситуації.

Окрім того, культури можна розподілити на діалогові та монологові. Західні країни, такі як Україна, зазвичай належать до діалогових культур, де паузи в спілкуванні створюють дискомфорт, і люди намагаються їх заповнити. Скандинавські країни, Азія та Естонія мають монологові культури, де після кожного невеликого монологу потрібна пауза для осмислення, після чого розмова продовжується.

Переговори – це процес, в якому одна сторона намагається переконати іншу змінити свої погляди чи поведінку, часто з метою підписання контракту або прийняття рішення. У переговорах дві або більше сторін із різними потребами й поглядами шукають взаємну згоду.

Третім ключовим аспектом крос-культурного порівняння є *використання особистого та соціального простору*. Різні культури мають власні уявлення про допустимі відстані в ділових і особистих взаєминах. Наприклад, у багатьох країнах оптимальна дистанція для комфортного спілкування становить від 1 до 1,2 метра. Скандинави, англосакси й німці зазвичай вважають відстань в 1,2 метра нормою, але для близьких друзів і родичів допускають скорочення до 0,5 метра. У таких регіонах, як Кавказ, Латинська Америка й Арабські країни, прийнятна дистанція може бути менше метра. Азіатські країни прагнуть до мінімальної тактильності.

Ще одним важливим параметром є *ставлення до природи*. У культурах різних країн відображено різні погляди на навколишнє середовище. Деякі країни агресивно експлуатують природні ресурси, вважаючи себе господарями природи, що часто завдає їй шкоди. Інші ж країни наполягають на охороні навіть невеликих ділянок родючих територій, вважаючи природу не лише ресурсом, але й частиною системи, що підтримує життя.

Останній параметр крос-культурного порівняння стосується *ставлення до формальностей*. Відтак культури можна розподілити на формальні та неформальні. Формальні культури, такі як більшість країн Європи, Азії, Середземномор'я, Арабський світ та Латинська Америка, характеризуються суворими ієрархічними структурами, що відображають статус і владу. Неформальні культури, навпаки, акцентують увагу на рівності та незначній різниці в статусі. До таких культур належать Австралія, Данія, США, Канада, Норвегія, Ісландія і Нова Зеландія.

Ці відмінності можуть створювати труднощі під час переговорів. Наприклад, представники формальних культур можуть сприймати неформальність і вільність у спілкуванні з боку країн, які належать до неформальних культур, як неповагу, особливо якщо члени делегації мають високий статус. Натомість представники неформальних культур можуть вважати формальність і суворі ієрархії надмірно нудними й нецікавими.

У цьому контексті мультинаціональні компанії, які мають підприємства в різних країнах і зберігають певну автономію, постають перед особливими викликами. Їхня організаційна культура формується під впливом національних, соціальних, економічних, політичних і юридичних аспектів кожної країни. Соціальні чинники управління істотно впливають на ефективність організацій, і крос-культурне середовище в умовах глобалізації стає дедалі важливішим. Різноманітність національних особливостей поведінки, цінностей та традицій створює численні проблеми для учасників міжнародних відносин.

Для розуміння культурних відмінностей і успішної взаємодії між людьми з різних культур насамперед важливо спочатку розібратися в собі, набути досвіду в діалозі та навичок комунікації. Лише через конструктивний діалог представники різних культур можуть досягти взаєморозуміння й оцінити культурні цінності один одного. На рисунку 3.1 представлені чинники, що впливають на організаційну культуру компаній.

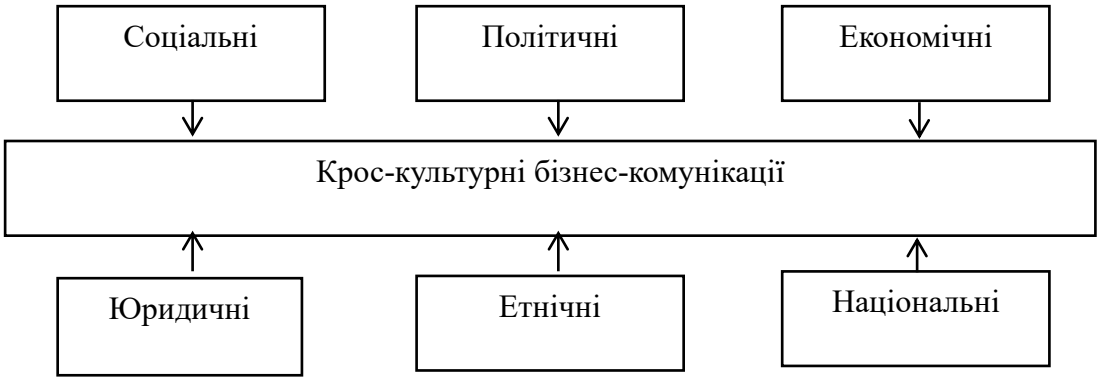


Рисунок 3.1 – Чинники міжнародного середовища, що впливають на організаційну культуру компаній

Соціальні чинники відіграють значну роль у формуванні організаційної культури. Важливо враховувати рівень розвитку людських ресурсів у кожній країні. Виробничий персонал та менеджери нижчого та середнього рівнів зазвичай набираються локально, тому організаційна культура компанії буде впливати на такі аспекти, як рівень освіти, кваліфікація, професійна структура, демографічні характеристики (стать, вік, мобільність) місцевих працівників. Наприклад, в Україні високий рівень освіти та кваліфікації співробітників у поєднанні з відносно низьким рівнем оплати праці робить країну привабливою для іноземних компаній.

Процедурні процеси також впливають на організаційну культуру. Правила й порядок виконання операцій у компаніях можуть бути зумовлені такими культурними параметрами, як терпимість до невизначеності, контекстність комунікації та сприйняття компанії як інструментальної або соціальної організації. Вплив цих чинників може бути не завжди очевидним, іноді він навіть може применшуватися іншими національними особливостями ведення бізнесу.

Наприклад, у США існують формальні системи звітності та численні письмові регламентації, розроблені централізовано. Це може здаватися не зовсім зрозумілим для країни з низьким рівнем уникнення невизначеності та високим ступенем індивідуалізму. Однак розповсюдження стандартних операційних

процедур можна пояснити інструментальним поглядом на компанію та низькоконтекстною комунікацією, характерною для цієї культури. Такі умови разом із практикою контрактного найму та впливом наукових підходів до управління сприяють створенню чітких посадових інструкцій та опису операцій, що допомагає новим працівникам швидко зрозуміти свої обов'язки. Це дозволяє індивідам швидше просуватися кар'єрними сходами та легко змінювати місце роботи.

На відміну від цього, у Великобританії більшість компаній мають детальні посадові інструкції, тоді як у Німеччині лише невелика частина фірм використовує такі інструкції. Це на перший погляд суперечить культурному параметру уникнення невизначеності, оскільки Німеччина має високий рівень уникнення невизначеності, порівняно з Великобританією. Проте німецькі компанії цінують фахівців, які добре знають свої обов'язки, що зменшує потребу в детальних інструкціях. Британські менеджери, які часто є дженералістами, мають можливість легше змінювати місце роботи, і детальні інструкції допомагають новим співробітникам швидше адаптуватися до загальних правил компанії.

Таким чином, різниця в управлінських практиках між країнами може бути зумовлена культурними відмінностями у ставленні до організаційних процесів і способів комунікації.

Дослідники, які аналізують поведінку людей у контексті різних національних культур, визначили близько тридцяти параметрів для виявлення культурних відмінностей та подібностей. Ці параметри стали основою для створення моделей, які допомагають вивчити культурні цінності, що впливають на організаційну культуру компаній у різних країнах. Найбільш поширеними стали параметри, що відображають специфіку національної культури, як показано на рисунку 3.2.

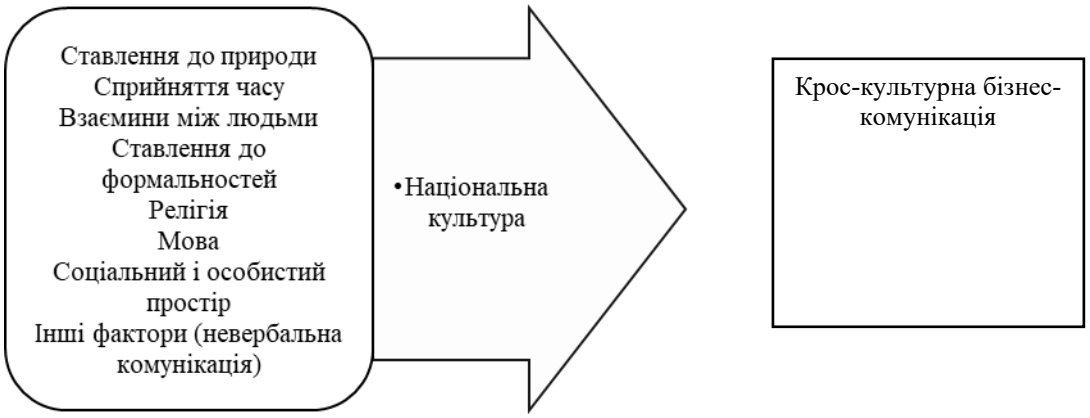


Рисунок 3.2 – Аспекти національної культури, які формують організаційну культуру

2. Модель культурно-комунікаційної варіативності Фонса Тромпенаарса

Нідерландський соціальний психолог Ф. Тромпенаарс, який народився у 1953 році, розробив модель міжкультурних відмінностей, яка стала вагомим внеском у розуміння культурних різниць. Його кар'єра розпочалася у 1981 році в управлінні персоналом компанії Royal Dutch Shell, де він займався класифікацією робіт і розвитком персоналу.

У 1989 році Тромпенаарс спільно з Ч. Хемпден-Тернером заснував Центр міжнародного бізнесу. Цей центр надавав консалтингові послуги таким компаніям, як BP, Philips, IBM, Heineken та інші. У 1998 році він був придбаний компанією KPMG та перейменований на «Trompenaars Hampden-Turner».

У 1999 році Тромпенаарс був визнаний одним з п'яти найкращих бізнес-консультантів світу за версією журналу Business magazine. А у 2011 та 2014 роках його включили до списку 50 найвпливовіших сучасних гуру в сфері менеджменту за версією HR Magazine.

У своїх дослідженнях Ф. Тромпенаарс, подібно до Г. Льюїса, вивчає, як культурні відмінності впливають на менеджмент та бізнес, проте він пропонує власний підхід до класифікації культурних особливостей. Тромпенаарс вважає, що є три основні універсальні проблеми, які культурно відрізняють суспільства: ставлення до часу, природи та інших людей. Відтак культури різняться залежно від того, як у них вирішуються ці проблеми.

Емпірична база його досліджень базується на десятирічному зборі даних, опублікованому в 1994 році. Для аналізу було зібрано понад 15 тисяч анкет від менеджерів з 28 країн, по 500 анкет із кожної країни. Ці дослідження надали цінну інформацію про те, як організовувати бізнес у різних культурних контекстах.

Ф. Тромпенаарс визначив сім ключових параметрів, за якими розрізняються культури:

Універсалізм / партикуляризм: Універсалістські культури цінують дотримання загальних законів і правил, тоді як партикуляристські культури надають перевагу особистим відносинам та контексту.

Досягнення / походження: Культури досягнень оцінюють людей за їхніми особистими досягненнями, тоді як культури походження визначають статус через соціальне походження та родинні зв’язки.

Індивідуалізм / колективізм: Індивідуалістичні культури акцентують увагу на особистому успіху та саморозвитку, тоді як колективістичні культури підкреслюють важливість групових інтересів і рішень, що приймаються колективно.

4. Емоційність / нейтральність: Культури емоційності та нейтральності відрізняються способом вираження емоцій у спілкуванні. У емоційних культурах люди зазвичай не стримують своїх почуттів, активно їх демонструючи у процесі взаємодії. Натомість у нейтральних культурах домінує культ самоконтролю: емоції контролюються і не виявляються відкрито. Для представників таких культур першочерговим є самовладанням і намагання зберегти внутрішній спокій.

5. Специфічність / дифузність: Цей параметр стосується розмежування соціального й особистого простору. У культурах специфічності (індивідуалізму) існує чіткий розподіл між публічним і приватним простором. Люди з таких культур легко вступають у публічні контакти, розширюючи своє коло взаємодії, але ретельно захищають свою індивідуальну зону від сторонніх. На противагу цьому, представники дифузійних культур (колективізму) схильні до менш жорсткого розмежування соціального та особистого простору. Їхній публічний простір менш захищений, а доступ до нього може бути як можливим, так і бажаним для інших.

6. Ставлення до природи – зовнішній контроль / внутрішній контроль: Культури різняться за ступенем контролю над навколишнім середовищем. У культурах із зовнішнім контролем існує переконання, що можна керувати результатами своєї діяльності та управляти природними ресурсами. В таких культурах люди вважають, що можна активно впливати на навколишнє середовище. Водночас у культурах із внутрішнім контролем вважають, що змінити хід подій неможливо, тому люди пристосовуються до навколишнього середовища, сприймаючи його як даність.

7. Сприйняття часу – послідовна / синхронна перспектива: Культури по-різному ставляться до часу. У культурах із послідовним сприйняттям часу час розглядається як лінійний потік, де кожен момент є унікальним і неповторним. Це зумовлює необхідність планування та організації часу, де важливо дотримуватися розроблених планів і не запізнюватися на зустрічі. Натомість у культурах із синхронним сприйняттям часу час розглядається як циклічний, де події мають тенденцію повторюватися. Тут допустимо виконувати кілька справ одночасно, спізнюватися на зустрічі та змінювати їх час залежно від обставин. Значно важливіші особисті та соціальні зв’язки, ніж точне дотримання графіка.

8. Часова перспектива – орієнтація на минуле (теперішнє) / орієнтація на майбутнє: Орієнтація на час також визначає культурні відмінності. Культури, орієнтовані на минуле або теперішнє, зазвичай фокусуються на короткострокових проєктах, що приносять швидкий і гарантований дохід. Вони надають перевагу стабільним і перевіреним способам досягнення результату. Натомість культури,

орієнтовані на майбутнє, інвестують у довгострокові проєкти, ставлячи перед собою цілі, що забезпечують не лише їхнє майбутнє благополуччя, але й благополуччя наступних поколінь та суспільства загалом.

3. Модель культурно-комунікаційної варіативності Клайда Клакхона і Фреда Стродбека

У 1961 році американські антропологи К. Клакхон (C. Kluckhohn) і Ф. Стродбек (F. Strodtbeck) розробили теорію, яка доповнила параметри культурних змін, уже вивчені Е. Холлом. Їхня теорія відома як система ціннісних орієнтацій. В їхньому контексті ціннісні орієнтації визначаються як «складні, впорядковані принципи, що надають структурованість і напрям різноманітним мотивам людського мислення та діяльності при вирішенні загальних людських проблем».

Клакхон і Стродбек стали першими антропологами, які застосували математичні методи для аналізу культурних відмінностей. Після обробки зібраних даних вони сформулювали три основні тези, що стали основою їх подальших досліджень:

– Існує обмежене число загальнолюдських проблем, які постають перед людьми в будь-який час і в будь-якому місці.

– Кількість можливих рішень для кожної з цих проблем обмежена певною кількістю варіантів.

– Кожне суспільство обирає конкретний варіант рішення, що визначає його систему цінностей, незалежно від потенційних можливостей для інших рішень.

Відповідно до цієї теорії основні культурні відмінності можна визначити за п’ятьма ключовими орієнтирами:

1. Орієнтація на природу людини (Human nature orientation). Клакхон і Стродбек виділяють три полярні позиції щодо природи людини. По одному полюсу розташовані уявлення про людей як злих і недовірливих, що потребують суворого контролю та покарання за порушення соціальних норм. По іншому полюсу – уявлення про людей як добрих за своєю природою, де суспільні відносини базуються на довірі, повазі та взаєморозумінні. Між цими двома крайнощами знаходиться позиція, що визнає наявність як добрих, так і злих рис у людях, і тому зосереджена на змінах і вдосконаленні поведінки індивідів. Прикладом першого підходу є сучасний Сінгапур, де забезпечення громадської безпеки досягається через суворі покарання. У країнах, що вважають людей добрими, як, наприклад, у багатьох розвинених країнах Європи й Америки, суспільні відносини базуються на довірі та позитивному ставленні до природи людини.

2. Орієнтація на природу (Man-nature orientation). Ставлення людей до природи може варіюватися від переконання, що життя контролюється надприродними силами (Богом, долею, природою), до віри в те, що людина має можливість управляти природними ресурсами. Існує також погляд, згідно з яким людина повинна прагнути до гармонії з природним середовищем.

Національні культури мають різні підходи до природи. Деякі культури, особливо в розвинених країнах, роблять акцент на домінуванні над природою, намагаючись підкорити навколишнє середовище, як це спостерігається в Україні та інших розвинених країнах. Такий підхід часто завдає значної шкоди довкіллю.

Інші культури, зокрема в Азії, мають тенденцію жити в гармонії з природою, сприймаючи себе як частину природного світу. У деяких країнах, що належать до третього світу, панує споживацьке ставлення до природи, і люди не вживають заходів для подолання екологічних загроз. Ставлення до природи визначає спосіб мислення і світогляд, що відображається в поведінкових стереотипах та оцінках подій.

3. Орієнтація на час (Time orientation). Ставлення до часу варіюється залежно від культури і може бути спрямоване на минуле, сьогодення або майбутнє. У країнах, таких як США і Німеччина, час розглядається як обмежений ресурс. Люди вважають, що час потрібно використовувати ефективно, і це впливає на їхню ділову етику. Наприклад, у цих культурах прийнято суворо дотримуватися розкладу й пунктуальності. Натомість у східних культурах, таких як Китай, Індія та Японія, час сприймається як нескінченний і не обмежений. У таких культурах можуть більше цінуватися відносини та процеси, а не точність в управлінні часом.

Культури, орієнтовані на минуле, часто покладаються на накопичений досвід для вирішення сучасних проблем. Культури, сфокусовані на сьогоденні, шукають швидкий результат від своїх дій. Культури, орієнтовані на майбутнє, роблять акцент на довгострокові наслідки своїх рішень.

Ці різні ставлення до часу формують ділову етику та впливають на норми ведення переговорів, можливість запізнень, ритуали та інші аспекти міжнародної бізнес-діяльності. Вони також визначають поведінку працівників, зокрема їхню пунктуальність, вміння розподіляти час і дотримання термінів.

4. Орієнтація на діяльність (Activity orientation). Різні культури мають різні погляди на сенс діяльності. Деякі люди вважають, що просте існування і життя є достатніми. Інші ж фокусуються на внутрішньому розвитку й самовдосконаленні, тоді як треті вбачають у діяльності засіб досягнення конкретних результатів і винагороди.

У деяких країнах, таких як США, культура акцентує увагу на активності, цілеспрямованості та прагматичному підході до роботи. Тут домінує переконання, що значущі результати досягаються через наполегливу працю та продуктивність.

З іншого боку, в деяких країнах для людей визначальними є сама сутність життя і насолода від кожного моменту. Такі культури відзначаються емоційністю, розслабленістю і відкритим проявом почуттів. Прикладом може слугувати Швеція, де важливим є баланс між особистим життям і професійною діяльністю. Тут суспільство підтримує помірність і контроль, щоб забезпечити гармонію між роботою та особистим життям.

Теорія ціннісних орієнтацій Клакхона і Стродбека виявилася корисною для формування практичних рекомендацій з управління в умовах різних культурних контекстів.

5. Орієнтація на відносини (Relation orientation). Люди можуть бути класифіковані як лідери або такі, що стежать за лідерами. Деякі культури підкреслюють важливість колективного підходу і спільних рішень, тоді як інші орієнтуються на індивідуалізм і рівність прав.

У країнах, таких як США, Великобританія і Німеччина, індивідуалізм є важливою складовою національної культури. Тут цінується незалежність, особиста відповідальність і самостійність, що дозволяє кожній особі діяти згідно зі своїми переконаннями та досягати особистих цілей. На Сході, зокрема в Японії, колективізм і групові цінності мають велике значення. Співпраця та групова відповідальність є ключовими аспектами соціальних і ділових відносин. У таких культурах ієрархія та структура влади часто відіграють важливу роль, як це спостерігається в Україні. Різниця між індивідуалізмом і колективізмом впливає на організацію роботи, відбір персоналу, стилі лідерства, співвідношення формального і неформального в управлінні, а також на методи розробки та прийняття управлінських рішень.

На кожну з орієнтацій, визначених Клакхоном і Стродбеком, можна дати відповідь, яка потрапляє в одну з трьох категорій: позитивна, негативна або нейтральна. Важливо розуміти, що ці категорії не варто трактувати буквально. Оцінки «позитивно» та «негативно» використовуються тут не для визначення абсолютних якостей, а для відображення того, як різні культури ставляться до певних явищ чи аспектів.

Питання для самоконтролю

1. Розкрийте сутність поняття «комунікація».
2. Назвіть особливості комунікації представників різних культур.

3. Які існують параметри крос-культурного спілкування?

4. Назвіть чинники міжнародного середовища, що впливають на організаційну культуру компаній.

5. Окресліть аспекти національної культури, що впливають на організаційну культуру.

6. Який аспект національної культури, що впливає на організаційну культуру, є домінантним? Обґрунтуйте свою відповідь.

7. Які основні параметри, за якими різняться культури, виділяв Тромпенаарс?

8. До чого схильні представники культур із синхронним підходом до часу?

9. Назвіть основні відмінності культур за моделлю культурно-комунікаційної варіативності Клайда Клакхона і Фреда Стродбека.

10. Поясніть сутність Relation orientation (відносини всередині колективу / відносини між людьми) за моделлю культурно-комунікаційної варіативності Клайда Клакхона і Фреда Стродбека.

Тести для самоконтролю

1. Що означає термін «крос-культурне командоутворення»?

A) формування команд із представників однієї культури;

B) формування команд із представників різних культур;

C) формування команд із фахівців однієї галузі;

D) формування команд на основі особистих інтересів.

2. Який із нижчевказаних аспектів є найбільш важливим для успішного крос-культурного командоутворення?

A) єдина мова спілкування;

B) взаємна повага та розуміння культурних відмінностей;

C) однаковий робочий графік;

D) застосування однакових технологій.

3. Які проблеми можуть виникнути в крос-культурній команді через відмінності в культурних нормах?

A) проблеми зі спілкуванням;

B) зниження продуктивності;

C) конфлікти через різні погляди на лідерство;

D) усі відповіді правильні.

4. Як позитивна організаційна етика може вплинути на крос-культурне командоутворення?

A) зменшує кількість конфліктів у команді;

B) підвищує рівень довіри між учасниками команди;

C) сприяє розвитку інклюзивного середовища;

D) усі відповіді правильні.

5. Що з нижчевказаного найкраще описує принцип етичного лідерства в крос-культурних командах?

A) авторитарний підхід до управління;

B) демократичний підхід, що враховує різні культурні точки зору;

C) ігнорування культурних відмінностей;

D) дотримання власних цінностей незалежно від культурного контексту.

6. Як компанія може сприяти формуванню позитивної організаційної етики в крос-культурних командах?

A) проведення тренінгів із культурної компетентності;

B) формування політик, що враховують культурні відмінності;

C) забезпечення відкритого діалогу та обміну думками;

D) усі відповіді правильні.

7. Чому важливо враховувати культурні відмінності під час прийняття рішень у крос-культурних командах?

A) для уникнення конфліктів;

B) для підвищення ефективності роботи команди;

C) для прийняття більш зважених рішень;

D) усі відповіді правильні.

8. Як можна зміцнити довіру в крос-культурних командах?

A) регулярні зустрічі для обговорення культурних відмінностей;

B) підтримка відкритого спілкування та взаємодії;

C) використання принципів справедливості та поваги;

D) усі відповіді правильні.

9. Які етичні виклики можуть виникнути в крос-культурних командах?

A) відмінності в розумінні чесності та справедливості.

B) конфлікти через різні підходи до роботи.

C) невідповідність в етичних нормах.

D) усі відповіді правильні.

10. Як позитивна організаційна етика впливає на інновації в крос-культурних командах?

A) стримує інноваційність через суворі правила;

B) створює сприятливе середовище для генерування нових ідей;

C) зменшує можливість для експериментів;

D) не має суттєвого впливу.

Практичні завдання

Завдання 1. Розробка плану інтеграції нових членів команди з різних культур.

Згідно з цим завданням вам необхідно поставити себе на місце менеджера проєкту міжнародної компанії. До вашої команди приєдналися нові члени з різних країн. Ваше завдання – розробити план інтеграції нових учасників команди, враховуючи їхні культурні особливості.

Проведіть дослідження культурних особливостей країн, з яких походять нові члени команди (культури оберіть самостійно).

Розробіть рекомендації для команди щодо ефективного спілкування та взаємодії з новими колегами.

Розробіть заходи, які допоможуть новим членам команди адаптуватися до робочого середовища (наприклад, спільні тренінги, неформальні зустрічі).

Представте свій план на практичному занятті та обговоріть його реалізацію.

Завдання 2. Проведення тренінгу з культурної компетентності для команди.

Ваша компанія вирішила провести тренінг з культурної компетентності для поліпшення взаємодії в крос-культурній команді. Ваше завдання – розробити програму тренінгу, яка включає теоретичні знання та практичні вправи для підвищення культурної обізнаності учасників.

Підготуйте короткий вступний матеріал, який обґрунтовує важливість культурної компетентності та позитивної організаційної етики, та представте його на практичному занятті.

Розробіть декілька практичних вправ, які допоможуть учасникам краще зрозуміти та оцінити культурні відмінності.

Включіть до програми обговорення реальні кейси, які демонструють ефективну взаємодію в крос-культурних командах.

Запропонуйте методи оцінки успішності тренінгу та впливу на роботу команди.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андерсон Б. Уявлені спільноти. Міркування щодо походження й поширення націоналізму. 2-е вид., перероб. Київ, 2001. С. 98–99.

2. Ауслендер Л. Жінка + феміністка + лесбійка-гей + квір-дослідження = гендерні дослідження? *Вступ до гендерних досліджень* : навч. посіб. / за ред. С. В. Жеребкіна. Харків : ГУГІ, 2001. Ч.2. С. 63-92.

3. Батлер Дж. Гендерний клопіт: фемінізм та підрив тожсамості. Київ : Ectic, 224 с. URL: https://genderindetail.org.ua/library/authors/dzhudit-batler.html

4. Боротьба України за захист своїх кордонів є демонстрацією демократії в дії – дослідження «Індекс демократії». The Economist від 02 лютого 2023. URL: https://www.oporaua.org/viyna/borotba-ukrayini-za-zakhist-svoyikh-kordoniv-ie-demonstratsiieiu-demokratiyi-v-diyi-doslidzhennia-indeks-demokratiyi-vid-the-economist-24517

5. В Україні збільшилася кількість людей з інвалідністю. URL: https://www.slovoidilo.ua/2017/11/28/novyna/suspilstvo/ukrayini-zbilshylasya-kilkist-lyudej-invalidnistyu

6. Від торгівлі людьми в Україні постраждало майже 900 осіб. URL: https://armyinform.com.ua/2020/01/vid-torgivli-lyudmy-v-ukrayinipostrazhdalo-majzhe-900-osib/

7. Відновлено дію міждержавних стандартів. https://partnerliga.webnode.com.ua/l/klyuchovi-mizhderzhavni-standarti-z-okhoroni-pratsi-dlya-provedennya-atestatsiji-robochikh-mists-znovu-v-diji/

8. Відповідальність за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. URL: https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%92%D1%96%D0%B4%D0%BF%D0%BE% 0%BE%D0%BA%D1%96%D1%87%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%BA%D1%96%D0%B2

9. Власов П. О. Запобігання торгівлі людьми : інформ.-практ. посіб. Дніпропетровськ : Поліграфіст, 2004. 68 с.

10. Внесок УВКБ ООН у Глобальний форум з міграції та розвитку (Брюссель, 9-11 липня 2007 року). URL: http://www.unhcr.org/468504762

11. Вовк Д. О., Бойчук Д. С. Верховенство права і толерантність : навч. посіб. URL: https://nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/phd_3_copy.pdf

12. Вовк Д. О., Бойчук Д. С. Верховенство права і толерантність : навч. посіб. Київ : ФОП Голембовська О.О., 2018. 172 с.

13. Воронкова В. Г., Нікітенко В. О., Череп А. В., Череп О. Г. Європейська гуманістична візія в управлінні людським розвитком як основа досягнення

прогресу. Modern trends in science and practice. Volume 1 : collective monograph / Compiled by V. Shpak; Chairman of the Editorial Board S. Tabachnikov. Sherman Oaks, California : GS Publishing Services, 2021. 174 p. C.24-30. Available at: DOI: 10.51587/9781-7364-13302-2021-005 DOI: 10.51587/9781-7364-13302-2021-005-24-33

14. Воронкова В. Г., Нікітенко В. О., Череп А. В., Череп О. Г. Європейська гуманістична візія в управлінні людським розвитком як основа досягнення прогресу. Modern trends in science and practice. Volume 1 : collective monograph / Compiled by V. Shpak; Chairman of the Editorial Board S. Tabachnikov. Sherman Oaks, California : GS Publishing Services, 2021. C.24-30. Available at: DOI: 10.51587/9781-7364-13302-2021-005 DOI: 10.51587/9781-7364-13302-2021-005-24-33

15. Воронкова В. Г., Череп А. В., Череп О. Г. Європейська візія пізнання людини як найвищої цінності гуманізму. Modern trends in science and practice. Volume 2 : collective monograph / Compiled by V. Shpak; Chairman of the Editorial Board S. Tabachnikov. Sherman Oaks, California : GS Publishing. Services, 2022. C.71-80. DOI: 10.51587/9781-7364-13364-2022-006-71-80. URL: https://www.eo.kiev.ua/resources/arhivMonographs/monoForSite6.pdf.

16. Вплив проведення Європейської культурної столиці на ВВП на душу населення, обмежена вибірка. URL: https://link.springer.com/article/10.1007/s10824-016-9281-x/tables/6

17. Всесвітня програма дій стосовно інвалідів від 03.121982. URL: https://ips.ligazakon.net/document/MU82313

18. Гантінгтон С. Політичний порядок у мінливих суспільствах. Київ : Видавництво «Наш Формат». 2020. 448 с.

19. Гендерна дискримінація – що це? URL: https://smu.dsp.gov.ua/news/henderna-dyskryminatsiia-shcho-tse/

20. Гендерна дискримінація: подолати дисбаланс у можливостях. URL: https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/henderna-dyskryminatsiia-podolaty-dysbalans-u-mozhlyvostiakh/

21. Гендерна ідентичність. URL: https://update.com.ua/likbez_tag/seksualna-orntatcia-ta-genderna-dentichnst-putvnik-v-svt-rznomanttia_n4337

22. Гендерна рівність в Україні та країнах Європи. URL: https://smu.dsp.gov.ua/news/henderna-rivnist-v-ukraini-ta-krainakh-ievropy/

23. Гендерна рівність у світі. URL: https://www.google.com/search?q=%D0%B3%D0%B5%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD+%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D1%83&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIHCAEQIRigATIHCAIQIRigAdIBCjIxNDY5ajBqMTWoAgiwAgE&sourceid=chrome&ie=UTF-8

24. Гендерна рівність як невід’ємна складова сталого розвитку країни. URL:

25. Давлатов Ш. Б., Пихтіна П. В. Кримінальне право та кримінологія; кримінально-виконавче право. *Юридичний науковий електронний журнал*. URL: http://www.lsej.org.ua/9_2020/73.pdf

26. Данильян О. Г., Дзьобань О. П., Жданенко С. Б. Суспільство, людина, право: сучасні дослідження актуальних проблем : монографія / за ред. О. Г. Данильяна. Харків : Право, 2014. 420 с.

27. Демографічна ситуація в Україні. URL: https://www.ukrinform.ua/tag-demografia

28. Денисюк С. Г. Толерантність в просторі політичної комунікації: від теоретичних основ до практичного втілення. *Політичний менеджмент.* 2011. № 6. С. 20-28.

29. Денисюк С. Г., Неприцький О. А. Толерантність в сучасній Україні: Євроінтеграційний контекст. *Політичне життя*. 2016. № 3. С. 101-105.

30. Дискримінація за віком і ознакою інвалідності – найбільш актуальні для українців. URL: https://zmina.info/news/diskriminacija_za_vikom_i_oznakoju_invalidnosti_je_najbilsh_aktualnimi_dlja_ukrajinciv-2/

31. Дискримінація за ознакою статі: куди можна поскаржитись. Інфографіка. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-other_news/3208198-diskriminacia-za-oznakou-stati-kudi-mozna-poskarzitis-infografika.html

32. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки) : монографія / О. Ф. Новікова, М. Є. Дейч, О. В. Панькова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2013. 296 с.

33. Дуальність – життєва необхідність. URL: http://samorozvytok.info/content/%D0%B4%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C-%D0%B6%D0%B8%D1%

34. Економіка охорони здоров’я України: порівняння ідеологій. URL: https://intelmag.com/medicine/18034-ekonomika-ohorony-zdorovya-ukrayiny-porivnyannya-ideologij/

35. Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів. Статус Конвенції див. (994_556). Конвенцію ратифіковано з застереженням Законом N 755-V (755-16) від 16.03.2007 р. Дата затвердження: 16.03.2007. Дата набрання чинності: 01.10.2007. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_307#Text

36. Євтушенко В. А. Внутрішні та зовнішні інституційні форми корпоративної соціальної відповідальності. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва.* 2013. № 1. С. 40–46.

37. Завдання, функції і принципи діяльності правозахисних організацій. URL: https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gromadyanske-suspilstvo/schodo-zdiysnennya-pravozakhisnoi-funkcii-organizaciyami

38. Загальна декларація прав людини. Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

39. Значення освіти в житті людини та суспільства. URL: https://buki.com.ua/blogs/znachennya-osvity-v-zhytti-lyudyny-ta-suspilstva/

40. Іляш О. І., Гринкевич С.С. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. Київ : Знання, 2010. 476 с.

41. Карпюк Ю. Я. Комунікативна толерантність як детермінанта професійної компетентності сучасного психолога. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 5. Т. 1. С. 93–99.

42. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної ради України*. 1971, додаток до № 50. С. 375. Дата оновлення: 24.08.2024. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text

43. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322 VIII. *Відомості Верховної Ради України.* 1971, додаток до № 50. С. 375. Дата оновлення: 24.08.2024. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text

44. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12. 1979 р. Статус Конвенції див. (995_i41). Дата оновлення: 06.10.1999. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

45. Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами від 02.12.1949 р. Статус Конвенції див. (995_162). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_162#Text

46. Конвенція про права осіб з інвалідністю від 13.12.2006 р. Статус Конвенції див. (995_g71). Дата оновлення: 19.06.2023. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text

47. Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання від 10.12.1984 р. {Конвенцію ратифіковано із застереженнями Указом Президії ВР N 3484-XI (3484-11) від 26.01.87}. Статус Конвенції див. (995_j43). Дата оновлення: 13.11.1998. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_085#Text

48. Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми від 16.05.2005 р. {Конвенцію ратифіковано Законом N 2530-VI (2530-17) від 21.09.2010}. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_858#Text

49. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України.* 1996, № 30. С. 141. Дата оновлення: 01.01.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text

50. Короткий огляд програми протидії торгівлі людьми МОМ в Україні. URL: https://iom.org.ua/sites/default/files/iom_counter_trafficking_programme_2019_ ukr.pdf

51. Костенко Н. Культурні ідентичності: перетворення і визнання. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2001. № 4. С. 74.

52. Культурна столиця Європи: як мистецтво дає містам нове життя. URL: https://nachasi.com/specprojects/2020/07/14/europe-culture-capital/

53. ЛГБТК(ІА+): терміни, які потрібно знати у 2020 році. URL: https://platfor.ma/topic/lgbtk-ia-terminy-anglijskoyi-movy-yaki-potribno-znaty-u-2020-rotsi/

54. Легальне використання праці найманих працівників. URL: https://economy.rv.ua/pratsya-naimanyh-pratsyvnykiv/

55. Маркова Н. С. Принципи, функції та моделі управління розвитком персоналу. *Ефективна економіка*. 2010. № 9. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=302

56. Матієнко О. С. Виховання толерантності у старшокласників середніх загальноосвітніх ліцеїв Франції : автореф. дис... канд. пед. наук : 13.00.07. Київ, 2006. 20 с.

57. Межі толерантності українських законів: стратегічні принципи. URL: https://vsirazom.ua/cabinet/mezhi-tolerantnosti-ukra%D1%97nskix-zakoniv-strategichni-principi/

58. Міграція та мігранти. URL: https://www.coe. int/uk/web/compass/migration

59. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 21.12.1965 р. Статус Конвенції див. (995_105). Дата оновлення: 04.02.1994. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105#Text

60. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 р. Статус Пакту див. (995_043). (Міжнародний пакт ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР N 2148-VIII (2148-08) від 19.10.73). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text

61. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. Статус Пакту див. (995_i17). (Міжнародний пакт ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР N 2148-VIII (2148-08) від 19.10.73). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text

62. Міжнародні рейтинги України. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D1%96%D0%B6%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D1%96_%D1%80%D0%B5%D0%B9%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B3%D0%B8_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8

63. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг. Видання 2016-2017 років. Частина I. URL: https://mof.gov.ua/storage/files/2016-2017-IAASB-Handbook-Volume-1_%D1%83%D0%BA%D1%80.pdf

64. Молчанова А. О. Толерантність як ціннісна основа професійної діяльності педагога : посіб. Київ : Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, 2013. 188 с.

65. Особливості застосування системи 5С на виробництві. URL: https://bpi-group.com.ua/uk/blog/osoblivosti-zastosuvannya-sistemi-5s-na-virobnicztvi/

66. Особливості релігійного і церковно-релігійного самовизначення громадян України: тенденції 2000-2020 рр. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_religiya.pdf

67. Охріменко О. О., Іванова Т. В. Соціальна відповідальність : навч. посіб. Київ : Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут», 2015. 180 с.

68. Пан Гі Мун розчарований нездатністю Ради безпеки ООН приймати рішення. URL: http://www.nrcu.gov.ua/news.html?newsID=35868

69. Парламент Болгарії прийняв закон про заборону «пропаганди ЛГБТК+» в школах. URL: https://www.ukrinform.ua/tag-lgbt

70. Підбираємо персонал: методи і типові помилки. URL: http://kadrhelp.Com.Ua/pidbyrayemo-personal-metody-i-typovi-pomylky

71. Право на працю : Конституційний Суд України : офіційний вебсайт. URL: https://ccu.gov.ua/storinka-knygy/443-pravo-na-pracyu

72. Про відновлення дії міждержавних стандартів : наказ Державного підприємства «Український науково-дослідний і навчальний центр проблем стандартизації, сертифікації та якості» від 24.04.2019 р. № 111. URL: http://www.leonorm.com.ua/p/ukr/Norm2019.htm

73. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866 IV. *Відомості Верховної Ради України.* 2005, № 52, С.561). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text

74. Про занятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067 VI. *Відомості Верховної Ради України.* 2013, № 24. С. 243. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text

75. Про організацію діяльності постійно діючих мобільних груп з моніторингу забезпечення прав і свобод людини та громадянина в діяльності органів внутрішніх справ : Наказ Міністерства внутрішніх справ від 31 серпня 2006 р. № 894. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z1130-06

76. Про протидію торгівлі людьми : Закон України від 20.09.2011 р. №3739 VI. *Відомості Верховної Ради України.* 2012, № 19-20. С. 173. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text

77. Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні : Закон України від 11.12.2003 р. № 1382 IV. *Відомості Верховної Ради України.* 2004, № 15. С. 232. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1382-15#Text

78. Протидія торгівлі людьми. URL: http://plsz.gov.ua/info_scr/prot_torg_lud.html

79. Протидія торгівлі людьми. URL: https://merefaotg.gov.ua/protidiya-torgivlju-ljudmi-10-14-18-05-08-2020/

80. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах. URL: https://core.ac.uk/download/pdf/32310612.pdf

81. П'ять головних світових релігій: у чому їхня особливість і чим вони відрізняються. URL: https://www.unian.ua/lite/holidays/mirovye-religii-5-osnovnyh-verovaniy-chem-otlichayutsya-12111195.html

82. П'ять стадій адаптації іммігранта. URL: https://www.maru.org.ua/5-stadiy/

83. Раданович Н. Вимога толерантності при здійсненні особою прав у загально дозвільному режимі юридичного регулювання (до історії становлення). *Толерантність у транзитивних суспільствах: філософський, правовий, політичний, соціологічний виміри* : зб. наук. статей та есе / упоряд., наук. редаг. і передмова О. Петришина, Д. Вовка, О. Уварової. Харків : Юрайт, 2016. С. 124–128.

84. Радутний А. Межі толерантності. *Толерантність у транзитивних суспільствах: філософський, правовий, політичний, соціологічний виміри:* зб. наук. статей та есе / упоряд., наук. редаг. і передмова О. Петришина, Д. Вовка, О. Уварової. Харків : Юрайт, 2016. С. 60–70.

85. Рейтинг України : Українська правда. URL: https://www.pravda.com.ua/tags/rejting-ukrajini/page_4/

86. Релігії світу. URL: https://naurok.com.ua/prezentaciya-religi-svitu-56617.html

87. Релігійна карта світу: як вірують сім мільярдів? URL: https://www.religion.in.ua/news/vazhlivo/13249-religijna-karta-svitu-yak-viruyut-sim-milyardiv.html

88. Релігійний склад населення світу. URL: https://naurok.com.ua/prezentaciya-na-temu-religi-svitu-279475.html

89. Рішення Конституційного Суду України за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 69 Кримінального кодексу України (справа про призначення судом більш м'якого покарання) від 02.11.2004 р. № 15-рп/2004 за справою № 1-33/2004. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v015p710-04.

90. Розбір «Індексу демократії – 2022» від The Economist. URL: https://forbes.ua/svit/indeks-demokratii-2022-02022023-11488

91. Світові релігії : презентація. URL: https://naurok.com.ua/prezentaciya-svitovi-religi-164090.html

92. Світові релігії : презентація. URL: https://gdz4you.com/prezentaciyi/inshi/svitovi-religiyi-19217

93. Світові релігії. історія та сучасність. URL: http://www.nbuv.gov.ua/node/5353

94. Сексуальна орієнтація та гендерна ідентичність. Путівник в світ різноманіття. URL: https://update.com.ua/likbez_tag/seksualna-orntatcia-ta-genderna-dentichnst-putvnik-v-svt-rznomanttia_n4337

95. Скок А. Г. Комунікативна толерантність викладача вищого навчального закладу. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. 2007. № 34. С. 79–84.

96. Сміт Ентоні Д. Національна ідентичність / пер. з англійської П. Таращука. Київ : Основи, 1994. 224 с.

97. Список країн за їх ставленням до ЛГБТ. URL: https:// nonews.co/directory/lists/countries/legal-lgbt

98. Список країн за кількістю іммігрантів. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%BE%D0%BA_%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD_%D0%B7%D0%B0_%D0%BA%D1%96%D0%BB%D1%8C%D0%BA%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8E_%D1%96%D0%BC%D0%BC%D1%96%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%82%D1%96%D0%B2

99. Список країн за населенням. URL: https://merkator.org.ua/ru/spravochnik/spisok-stran-po-naseleniyu/

100. Справедливість і субсидіарність: виступи в Україні. Київ : Альтерпрес, 2014. 144 с.

101. Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів. URL: https://cherkassymsek.com.ua/konventsiya-pro-prava-invalidiv-ukr-ros-oon-konventsiya-mizhnarodniy-dokument-vid-13-12-2006/

102. Степаненко В. Перспективи громадянської нації. *Віче*. 2002. № 5. С. 64.

103. Струкевич О. К. Українська «нація до націоналізму»: пошуки, критерії ідентичності в Україні-Гетьманщині XVII ст. *Український історичний журнал*. 1999. № 6. С. 18.

104. Сучасні технології управління персоналом: погляд держслужбовців, бізнесу, науковців і студентів. URL: https://lntu.edu.ua/uk/media/suchasni-tekhnolohiyi-upravlinnya-personalom-pohlyad-derzhsluzhbovtsiv-biznesu-naukovtsiv-i

105. Теологічна теорія походження людини. URL: https://tureligious.com.ua/teologichna-teoriya-poxodzhennya-lyudini/

106. Теоретичні аспекти управління діловою кар'єрою на підприємстві. URL: https://dut.edu.ua/uploads/p_423_34462750.pdf

107. Толерантність як основа цивілізованого суспільства. URL: http://www.etica.in.ua/tolerantnist-yak-osnova-tsivilizovanogo-suspil-stva/

108. У яких країнах світу найвища та найнижча очікувана тривалість життя? URL: https://www.slovoidilo.ua/2024/05/13/infografika/svit/yakyx-krayinax-svitu-najvyshha-ta-najnyzhcha-ochikuvana-tryvalist-zhyttya

109. Україна – на 8 місці у світі за кількістю емігрантів. URL: https://www.pravda.com.ua/rus/news/2021/12/18/7317883/

110. Україна торік покращила показник демократії – Freedom House. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3851241-ukraina-pokrasila-pokaznik-demokratii-torik-freedom-house.html

111. Українська Діаспора Світу / Ukrainian diaspora in the world. URL: https://www.facebook.com/Ukrainiandiasporaintheworld/

112. Український інтерес. URL: https://uain.press/news/world/genderna-rivnist-u-sviti-isnuye-lyshe-v-shesty-krayinah-1004017

113. Управління персоналом у системі менеджменту підприємств. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/10042/1/faem_kamp_smpz_dup_LEK.pdf

114. Усі основні світові релігії на одній карті. URL: https://www.baptyst.com/usi-osnovni-svitovi-religiyi-na-odnij-karti/

115. Філософія : навч. посіб. / Ю. М. Вільчинський, Л. В. Северин-Мрачковська, О. Б. Гаєвська та ін. Київ : КНЕУ, 2019. 368 с.

116. Ходаковська М. О. Задоволеність працею та її оцінювання. URL: https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/06/231.pdf

117. Череп А. В., Воронкова В. Г., Череп О. Г. Толерантність у дискурсивних практиках європейського суспільства та бізнесу. Humanities studies : зб. наук. пр. / гол. ред. В. Г. Воронкова. Запоріжжя : Видавничий дім «Гельветика», 2022. Випуск 12 (89). С. 160–173. URL: http://humstudies.com.ua/article/view/266508/262522

118. Череп А. В., Воронкова В. Г., Череп О. Г., Нікітенко В. О. Освіта, наука та цифрові навички XXI століття. Освіта і наука в період глобальних криз та конфліктів у XXI столітті : матеріали Міжн. наук.-практ. конф. «Освіта і наука в період глобальних криз та конфліктів у XXI столітті», м. Київ, 8-9 грудня 2023 р. / упор. В. Шпак; за заг. ред. С. Табачнікова. Київ : ДП «Експрес-об'ява», 2023. С.32–48.

119. Череп А., Воронкова В., Череп О., Калюжна Ю., Андрюкайтене Р. Формування гуманістичної візії Digital-HRM в організації в умовах INDUSTRY 4.0. Humanities studies: Collection of Scientific Papers / Ed.V. Voronkova. Zaporizhzhia : Publishinghouse «Helvetica», 2023. P. 190–200. URL: http://humstudies.com.ua/article/view/289001

120. Череп А., Воронкова В., Череп О., Калюжна Ю., Андрюкайтене Р. Роль цифрових технологій у сфері зайнятості як чинник ефективної антидискримінаційної політики в Європі. Humanities studies: Collection of Scientific Papers. Zaporizhzhia : Publishing house «Helvetica», 2024. P. 177–189. URL: http://humstudies.com.ua/article/view/307094/298453

121. Череп А., Калюжна Ю., Череп О., Воронкова В. Роль гендеру, раси та віку в цінностях корпоративної соціальної відповідальності бізнесу. Humanities studies: Collection of Scientific Papers / Ed.V. Voronkova. Zaporozhzhia : Publishing house «Helvetica», 2022. P.144–157. URL: http://humstudies.com.ua/article/view/272539/268069

122. Чому бог один, а релігій багато. URL: https://m.facebook.com/harekrishna.space/photos/a.522621294578071/1230984900408370/?type=3

123. Шайгородський Ю. Ж., Меркотан К. П. Суспільна мораль як система цінностей. *Правові засади захисту особистісних цінностей та суспільної моралі:* зб. норм. актів України. Київ : Укр. центр політ. менеджменту, 2007. С. 9.

124. Шість місяців війни в Україні. URL: https://www.bbc.com/ukrainian/features-62636386

125. Щодо здійснення правозахисної функції організаціями громадянського суспільства. Аналітична записка. URL: https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gromadyanske-suspilstvo/schodo-zdiysnennya-pravozakhisnoi-funkcii-organizaciyami

126. Як розпізнати гендерну дискримінацію та куди звертатися в таких випадках. URL: https://life.pravda.com.ua/society/2021/03/11/244199/

127. Якими бувають форми торгівлі людьми?! URL: https://bilkigr.gov.ua/yakymy-buvayut-formy-torgivli-lyudmy/

128. Atiya M. Duality in mathematics and physics. Conferències FME. Vol. V, Curs Riemann (2007–2008). Barcelona : Facultat de Matemàtiques i Estadística. P. 69–91.

129. Berlant L., Warner M. What Does Queer Theory Teach Us about X, PMLA, 1995. P. 343–349.

130. Building the next generation of business-lesders. URL: https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/building-the-next-generation-business-leader

131. Butler J. Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity. New York : Routledge, 1990. 272 p. URL: https://selforganizedseminar.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/07/butler-gender_trouble.pdf

132. Cherep Alla, Kaliuzhna Iuliia, Cherep Oleksandr, Voronkova Valentyna The gender role, race and age in corporate social responsibility values of business. Humanities studies: Collection of Scientific Papers / Ed. V. Voronkova. Zaporozhzhia : Publishing house «Helvetica», 2022. P. 144–157.

133. Cherep Alla, Voronkova Valentyna, Cherep Oleksandr, Kaliuzhna Iuliia A humanistic and cross-cultural approach to organization management as a factor of people's democracy. Humanities studies: Collection of Scientific Papers / Ed. V. Voronkova. Zaporizhzhia : Publishing house «Helvetica», 2023. P. 184–195. DOI: https://doi.org/10.32782/hst-2023-14-91-21

134. Evaluating three decades of the European Capital of Culture programme: a difference-in-differences approach. URL: https://link.springer.com/article/10.1007/s10824-016-9281-x#Tab3

135. Freedom House: Freedom in the World 2021. URL: https://freedomhouse.org/report/freedom-world/2021/democracy-under-siege

136. Freedom House: Україна найбільше серед 29 країн покращила показник демократії; поразка Росії у війні – найважливіше політичне завдання. URL: https://www.holosameryky.com/a/zvit-freedom-house-perekhidni-krayiny-ta-ukrayina/7565595.html

137. Giving Voice to Values. URL: https://www.unodc.org/e4j/en/integrity-ethics/module-7/additional-teaching-tools.html

138. Grace F. Risky Business: Heterosexual Credit and Lending Practices. *Sexualities.* 1999. № 2. P. 433–449. URL: https://ua.boell.org/sites/default/files/publication.pdf

139. Jackson S. Interchanges: Gender, Sexuality and Heterosexuality. *Feminist theory.* Vol. 7(1). 2007 P. 105–121.

140. Resolutions adopted by the General Assembly at its 48th session. URL: https://research. un.org/en/docs/ga/quick/regular/48

141. Schmitt C. La notion de politique. Paris : Editions Sirey, 1931. 123 p.

142. Social Progress Imperative. URL: https://www.socialprogress.org/

143. Society for Ethics Across the Curriculum. URL: https://www.seac-online.org

Інтернет-ресурси

1. Council of Europe – No Hate Speech Movement. URL: https://www.coe.int/en/web/no-hate-campaign

2. Digital Public Library of America (DPLA). URL: https://dp.la

3. Directory of Open Access Books (DOAB). URL: https://www.doabooks.org

4. European Commission against Racism and Intolerance (ECRI). URL: https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance
5. European Humanist Federation (EHF). URL: https://humanistfederation.eu
6. European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). URL: https://fra.europa.eu
7. Europeana. URL: https://www.europeana.eu
8. Europe's Digital Library (The European Library). URL: http://www.theeuropeanlibrary.org
9. Gallica (Bibliothèque nationale de France) URL: https://gallica.bnf.fr
10. JSTOR. URL: https://www.jstor.org
11. Migration Policy Group (MPG). URL: https://www.migpolgroup.com
12. Open Society Foundations (OSF) – Equality and Anti-Discrimination. URL: https://www.opensocietyfoundations.org
13. Project Gutenberg. URL: https://www.gutenberg.org
14. Tolerance and Non-Discrimination Information System (TANDIS) – OSCE. URL: http://tandis.odihr.pl

Науково-навчальне видання
(*українською мовою*)

Череп Алла Василівна
Воронкова Валентина Григорівна
Череп Олександр Григорович
Калюжна Юлія Вікторівна
Іванов Сергій Миколайович

ЄВРОПЕЙСЬКА ГУМАНІСТИЧНА ВІЗІЯ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Науково-навчальний посібник

Рецензенти
Т. А. Васильєва
Т. А. Костишина
Н. Г. Міценко
Відповідальний за випуск *В. М. Гельман*
Коректор *Н. В. Мацюх*