

УДК 327.7

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.2.18>

Логвиненко Борис Олексійович,

доктор юридичних наук, професор,

професор кафедри адміністративного права, процесу та адміністративної діяльності

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ORCID ID: 0000-0003-1894-4889

СЕГРЕГАЦІЯ: ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА НЕОБХІДНІСТЬ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАКРІПЛЕННЯ

SEGREGATION: DEFINITION OF CONCEPT AND NECESSITY OF LEGISLATIVE CONFIRMATION

У статті обґрунтовано необхідність законодавчого закріплення визначення поняття сегрегації та протидії цьому явищу. Наголошено на тому, що дискримінація виступає родовим поняттям щодо сегрегації, а остання – формою дискримінації, яка має власні особливості та види. Вказано на необхідність доповнення Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» статтями щодо запобігання і протидії сегрегації. Під сегрегацією запропоновано розуміти форму дискримінації, котра полягає у діянні, спрямованому на відокремлення окремих індивідів (соціальних груп), які вирізняються за расовими, гендерними, сексуальними, соціальними, релігійними, освітніми, професійними чи іншими ознаками, без об'єктивно обґрунтованого і правомірного виправдання такого відмежування. Акцентовано увагу на значній диференціації проявів сегрегації у сучасному суспільстві та поширеності гендерної сегрегації у сфері праці (професійної сегрегації), зокрема й в Україні. Зроблено наголос на тому, що сегрегація не є подоланим сьогодні явищем, а її прояви доволі різноманітні. До прикладів сегрегації у сучасному суспільстві віднесено ставлення до ромів, вимушених переселенців зі Сходу України й осіб, котрі відмовляються вакцинуватися від COVID-19. Зроблено висновок про необхідність комплексної протидії цьому явищу, яка має розпочатися із законодавчого закріплення поняття сегрегації. Зауважено, що добровільне відокремлення себе від інших осіб на підставі однієї з перелічених ознак не є сегрегацією. Проявами такого добровільного відокремлення можна вважати діяльність освітніх і культурних закладів та установ, призначених для представників певної культури, носіїв певних традицій або національних меншин.

Ключові слова: сегрегація, дискримінація, гендер, рівність, законодавче закріплення, обмеження.

The article substantiates the need for legislative confirmation of the definition of segregation and counteraction to this phenomenon. It is emphasized that discrimination is a generic concept of segregation, and the latter – a form of discrimination that has its own characteristics and types. The need to supplement the Law of Ukraine “On Principles of Preventing and Combating Discrimination in Ukraine” with articles on preventing and combating segregation is pointed out. It is suggested to understand segregation as a form of discrimination, which consists in an act aimed at separating individuals (social groups) who differ in racial, gender, sexual, social, religious, educational, professional or other characteristics without an objectively justified and legitimate justification for such demarcation. Emphasis is placed on the significant differentiation of manifestations of segregation in modern society and the prevalence of gender segregation in the workplace (occupational segregation), including in Ukraine. Emphasis is placed on the fact that segregation is not an overcoming phenomenon today, and its manifestations are quite diverse. Examples of segregation in modern society include attitudes toward Roma, internally displaced people (IDPs) from eastern Ukraine, and those who refuse to be vaccinated against COVID-19. The conclusion is made about the need for comprehensive counteraction to this phenomenon, which should begin with the legislative confirmation of the concept of segregation. It is noted that voluntary separation from others on the basis of one of these features is not segregation. Manifestations of such voluntary separation can be considered the activities of educational and cultural institutions and institutions intended for representatives of a particular culture, bearers of certain traditions or national minorities.

Key words: segregation, discrimination, gender, equality, legislative confirmation, restrictions.

Сьогодні забезпечення прав людини в Україні потребує переходу на якісно новий рівень. Це зумовлено дією як зовнішніх, так і внутрішніх негативних чинників. До таких належать і збройна агресія Російської Федерації й обмежувальні заходи, пов'язані із запобіганням і протидією COVID-19.

Однією з базових категорій, пов'язаних із примусом і дискримінацією, потрібно вважати сегрегацію (від лат. segregatio, тобто відокремлення, розмежування). Таке відокремлення, відсторонення, розмежування певної групи людей за певними ознаками часто проявляється у таких діях, як створення штучних обмежень, перешкод у побуті,

окремому проживанні, недоступності певного фаху або діяльності тощо. Говорячи про історичні передумови сегрегації, складно віднайти її зародження, але прояви соціальної сегрегації спостерігалися вже в античному суспільстві (поділ на плебей і патрицій у Стародавньому Римі; кастова система в Індії). На жаль, у сучасному світі сегрегація не лише зберіглася, а й диференціювалася на окремі види: гендерну, освітню, професійну, расову, територіальну та ін.

Питання запобігання і протидії сегрегації часто розглядалися у працях вітчизняних науковців. Дослідження сегрегації проводилися через призму дискримінації (С. Пономарьов, Ю. Мороз, З. Равлінко, І. Федорович). Вивчалися окремі її види (гендерна – З. Добош, О. Іващенко, О. Лосіхін, Л. Наливайко, О. Петухова; освітня – В. Засенко, Л. Міщик, О. Тупиця; расова – О. Ковальчук, М. Кругляк, О. Петраускас). Незважаючи на вагомий науковий доробок, досі актуальним лишається питання щодо необхідності законодавчого закріплення поняття сегрегації в національному законодавстві з метою більш ефективної організації протидії цьому негативному явищу.

Мета статті полягає у визначенні поняття та науковому обґрунтуванні необхідності законодавчого закріплення сегрегації в Україні.

Переходячи до визначення поняття сегрегації, необхідно співвіднести це явище із дискримінацією. Так, згідно з п. 2 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» дискримінація є ситуацією, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, що були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами у будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [1].

Щодо сегрегації, то ст. 3 Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 21 грудня 1965 р. (ратифікована Україною 21 січня 1969 р.) передбачено заборону сегрегації: «Держави-учасниці особливо осуджують расову сегрегацію та апартеїд і зобов'язуються відвертати, забороняти і викорінювати всяку практику такого характеру на територіях, які є під їх юрисдикцією» [2]. Те, що у згаданій Конвенції питанню заборони сегрегації присвячено окрему статтю,

свідчить про те, що остання є певною відокремленою формою дискримінації.

Визначення поняття сегрегації запропоноване у Загальнополітичній рекомендації Європейської комісії проти расизму та нетерпимості № 7 (2002), ухваленій 13 грудня 2002 р. (зі змінами 07 грудня 2017 р.). Сегрегація – це дія, якою (фізична або юридична) особа відокремлює інших осіб з огляду на перелічені ознаки без об'єктивного та розумного виправдання згідно із пропонуваним означенням дискримінації. Тому добровільне відокремлення себе від інших осіб на підставі однієї з перелічених ознак не є сегрегацією [3].

Слід погодитися з тим, що, на відміну від поняття дискримінації, визначеного у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [1], сегрегація є порушенням права на рівне ставлення незалежно від того, чи призводить вона до менш прихильного ставлення або менш сприятливого становища, чи ні. Таке розуміння сегрегації, зокрема у міжнародному праві прав людини, вважається класичним із середини 1950-х рр., коли Верховним Судом США було винесено рішення у справі Лінди Браун – «Браун проти Ради з питань освіти» (*Brown vs The Board of Education*). У своєму рішенні суд відзначив, що сегрегація, зокрема за ознакою раси, є порушенням права на рівність навіть попри те, що інші фактори або обставини можуть бути рівними [4, с. 33]. У свою чергу, голова колегії суддів Верховного суду США Ерл Воррен зауважив, що у галузі державної освіти доктрина «роздільних, але рівних» можливостей не має місця [5].

Як зазначалося вище, вітчизняне законодавство України не містить визначення поняття сегрегації. Визначення сегрегації відсутнє також у Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод і Європейській соціальній хартії, але питання сегрегації неодноразово розглядалися та визнавалися порушенням прав людини як Європейським судом із прав людини (рішення у справах «D.H. та інші проти Чеської Республіки» (*D.H. and Others vs Czech Republic*) від 13 листопада 2007 р., «Горват і Кіш проти Угорщини» (*Horvath and Kiss vs Hungary*) від 29 січня 2013 р.) і Європейським комітетом із соціальних прав (рішення у справах «Європейський центр прав ромів проти Греції» (*European Roma Rights Centre v. Greece*) від 08 грудня 2004 р., «Європейський центр прав ромів проти Італії» (*European Roma Rights Centre v. Italy*) від 07 грудня 2005 р.) [4, с. 33].

Переходячи до більш детального висвітлення сегрегації, зауважимо, що одним із найбільш поширених її видів є гендерна сегрегація, поширена

головним чином на ринку праці (також – професійна сегрегація). Для характеристики фахових понять у цій сфері використовуються такі поняття, як: «горизонтальна гендерна сегрегація», що є одним із індикаторів гендерної нерівності, який передбачає існування так званих типових «чоловічих» і «жіночих» професій у суспільстві. Іншим поширеним поняттям є «вертикальна сегрегація», тобто нерівність між чоловіками та жінками щодо посад, що має різні форми: а) «скляна стеля» – штучно створені бар'єри, причиною яких є упередження щодо працівниць організацій, які перешкоджають кар'єрному росту; б) «липка підлога» – також бар'єри, що утримують жінок на низькооплачуваних і мало престижних роботах [6, с. 71].

У цьому аспекті І.В. Ангелко, Г.А. Лех і Л.В. Рібун відзначають, що гендерна сегрегація передусім відображає нерівномірний розподіл працівників однієї статі між різними видами трудової діяльності на ринку праці й у сфері зайнятості. Її існування та поширення пов'язане з наявністю цілої низки суспільних стереотипів щодо використання та застосування праці жінок і чоловіків у різних сферах і галузях трудової діяльності (жінки зазвичай зайняті на низькооплачуваних роботах, чоловіки ж – навпаки, на високооплачуваних) [7, с. 33].

І.В. Єфанова та Т.О. Марценюк наголошують на тому, що гендерні стереотипи впливають на гендерну сегрегацію ІТ-галуз із двох причин. По-перше, самі здобувачки менш схильні подаватися на престижні технічні посади, що унеможливує створення конкуренції чоловікам і закріплює панівне становище останніх. По-друге, роботодавці здійснюють спроби дізнатися особисту інформацію про кандидаток на посади, а це впливає на подальше рішення про прийняття на роботу. Все це, на переконання дослідниць, ще раз підкреслює недостатнє дотримання законодавства про працю в Україні [6, с. 78].

Сегрегація не є подоланим явищем, а її випадки трапляються навіть у сучасному суспільстві. Так, можна навести приклади нетолерантного і нерівного ставлення до ромів або вимушених переселенців зі Сходу України [8]. Останнім часом можна спостерігати прояви сегрегації щодо осіб, котрі відмовляються вакцинуватися від COVID-19, незважаючи на причини такої відмови.

Крім того, для виявлення й оцінки рівня сегрегації (на ринку праці) використовують інтегральні індекси (наприклад, індекс дисиміляції Дункана,

індекс Кармеля та МакЛахлана) та тривимірну класифікацію, що виокремлює три групи занять/секторів: 1) із домінуючою зайнятістю жінок, 2) змішані, 3) з домінуючою зайнятістю чоловіків [9, с. 32].

Таким чином, множинність проявів сегрегації та її небезпека для демократичних цінностей вимагають підняття питання про законодавче закріплення запобігання і протидії сегрегації у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та доповнення його змісту відповідними положеннями.

Під сегрегацією нами пропонується розуміти форму дискримінації, яка полягає у діянні, спрямованому на відокремлення окремих індивідів (соціальних груп), котрі вирізняються за расовими, гендерними, сексуальними, соціальними, релігійними, освітніми, професійними чи іншими ознаками без об'єктивно обґрунтованого і правомірного виправдання такого відмежування.

Пояснюючи власний підхід до обґрунтованого і правомірного виправдання відокремлення окремих категорій осіб у певних випадках, доцільно навести приклад із недопущенням праці неповнолітніх осіб на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах (ст. 190 КЗпП України) [10]. Тобто таке обмеження не є порушенням гарантованого Конституцією України права на працю, а радше захищає неповнолітніх осіб від їхнього залучення до певних видів робіт, які можуть мати наслідком небезпеку для їхнього здоров'я та життя.

Зауважимо, що добровільне відокремлення себе від інших осіб на підставі однієї з перелічених ознак не є сегрегацією. Проявами такого добровільного відокремлення можна вважати діяльність освітніх і культурних закладів та установ, призначених для представників певної культури, носіїв певних традицій або національних меншин. Наприклад, до культурних організацій можна віднести Дніпропетровську Обласну Польську громаду, яка об'єднує осіб із польським корінням. У свою чергу, до освітніх належать заклади, де навчання здійснюється для представників національних, або релігійних меншин.

Наостанок зауважимо, що проблема сегрегації тісно пов'язана із питаннями гендерної рівності та недопущенням дискримінації. Значущість і множинність проявів сегрегації вимагають комплексної протидії цьому явищу, яке не має існувати у державах, котрі відносять себе до демократичних.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06 вересня 2012 р. № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. С. 1720. Ст. 412.

2. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації : Міжнародний документ ООН від 21 грудня 1965 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105#Text (дата звернення 28.06.2021).
3. Загальнополітична рекомендація ЄКРН № 7: Національне законодавство щодо боротьби з расизмом і расовою дискримінацією від 13 грудня 2002 р. URL: <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-7-revised-op-national-legislatio/16808b5ab8> (дата звернення 28.06.2021).
4. Пономарьов С.Ю., Федорович І.Ю. Запобігання та протидія дискримінації в Україні : посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування. Київ : Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014. 74 с.
5. Померла Лінда Браун, справа якої поклала край сегрегації в школах США. URL: <https://ukrainian.voanews.com/a/lindabravn-sehrehatsiya-shkola/4319096.html> (дата звернення 28.06.2021).
6. Єфанова І.В., Марценюк Т.О. Гендерна сегрегація на ринку праці України у сфері інформаційних технологій. *Вісник Львівського університету. Серія соціологічна*. 2014. № 8. С. 69–81.
7. Гендерна сегрегація – стереотип та проблема сучасного розвитку вітчизняного ринку праці / І.В. Ангелко, Г.А. Лех, Л.В. Рібун. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2018. Т. 28, № 9. С. 31–34.
8. Сегрегація в центрі Європи в 21 столітті? Реальність. URL: <https://gurt.org.ua/articles/31492/bull/> (дата звернення 28.06.2021).
9. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України. Колектив авторів. Фонд народонаселення ООН. 2012. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/suspilstvo/analitichne-doslidzhennya-uchasti-zhinok-u-skladi-robochoi-sili-ukraini-134875.html> (дата звернення 28.06.2021).
10. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 28.06.2021).