

ПРАВО НА ПЕРШИЙ ШАНС

Двері для тих, хто вже всередині

Коли підтримка приходить тільки після доказу, що ти вже здатен вижити без неї, система може плутати розвиток потенціалу з винагородою за попередній доступ. Якою має бути

система, щоб вона сама заслуговувала на право вирішувати, кому дати перший шанс?

У людства є особливий талант будувати цілком розумні правила, які, складені разом, утворюють дуже дивний світ. Фонд хоче підтримувати професійних митців, тому просить довести професійність, роботодавець не хоче ризикувати, тому на першу роботу просить досвід, науковий фонд хоче фінансувати тих, хто здатен виконати дослідження, тому дивиться на попередні гранти й публікації, банк хоче повернути гроші, тому любить людей із хорошою кредитною історією, орендодавець хоче надійного мешканця, тому просить стабільний дохід і попередню орендну історію, держава хоче захистити соціальну допомогу від помилок і шахрайства, тому просить людину довести, що їй справді потрібна допомога. Кожне правило окремо може мати сенс. Якщо ж відійти на кілька метрів, виникає системний парадокс: щоб система допомогла тобі **увійти**, ти дедалі частіше мусиш показати докази того, що якимось дивом **уже ввійшов без її допомоги**.

Двері існують, над ними навіть світиться «ТОЧКА ВХОДУ», але ручка чомусь із внутрішнього боку. І, звісно, є PDF з інструкцією.

Конкурс художників. Сапромат принесли?

Уявімо конкурс для художників. Людина приходить показати роботи, а перед переглядом портфоліо її просять здати опір матеріалів, принести тринадцять довідок, дві рекомендації від академіків, підтвердження від одного бухгалтера, двох шахтарів і гавайського серфера про те, що вона справді художник. Ще потрібен формуляр. Ні, ручку не дадуть, бо все сучасно: формуляр тепер заповнюється електронно. Спочатку треба зареєструватися на сайті, підтвердити пошту, встановити застосунок, підтвердити застосунок через сайт, увімкнути двофакторну автентифікацію й завантажити документ, який система вже отримувала минулого року. Відповідь прийде тільки в застосунок. Чому не електронною поштою? Бо система дбає про персональні дані. Чому тоді застосунок просить ім'я, адресу, номер телефону, дату народження, фотографію паспорта, дозвіл на повідомлення й дуже цікавиться геолокацією? Бо це для безпеки.

Через сорок хвилин людина, яка прийшла на конкурс художників, уже довела, що здатна пережити електронну ідентифікацію, розуміє логіку державних порталів, має стабільний інтернет, терпіння й, у нашій гіперболі, знайомого академіка. Залишається маленьке питання: **а картини хто-небудь подивився?**

Жарт працює саме тому, що його механіка не така вже фантастична. Адміністративна процедура перестає бути нейтральною оболонкою, коли шлях до оцінювання мистецтва перевіряє насамперед цифрову грамотність, бюрократичну компетентність, соціальні зв'язки, здатність читати нормативні документи й витримувати фрустрацію. Система тоді частково відбирає не найкращих художників, а найкращих художників **серед тих, хто пережив побічний іспит**. Це не обов'язково робить відбір несправедливим у кожному випадку, але змінює саму вибірку, а отже, має бути видимим як частина методології.

Коли художник уже достатньо художник

Соціологічні дані показують, що цей ефект не зводиться до анекдотів про форми. Julia Peters і Henk Roose дослідили державне фінансування візуальних художників у Фландрії протягом 1965–2015 років і виявили виразний **ефект Матвія**: художники з сильнішою виставковою історією та попереднім успіхом у грантовій системі мали вищі шанси отримати наступну державну підтримку. Особливо показово, що до 1990-х новим заявникам частіше давали шанс увійти в систему, тоді як пізніша культурна політика, сильніше орієнтована на професіоналізацію, зробила перший грант складнішим для новачків. Дослідження не каже, що підтримувати сформованих професіоналів неправильно. Воно показує інше: політика, яка добре підтримує вже сформоване професійне поле, може водночас слабше виконувати функцію **виращування нових учасників цього поля**. Peters & Roose, *Poetics*, 2022.

Тут варто розрізнити дві речі, які легко сховати під одним словом «підтримка». Є підтримка розвитку вже сформованого учасника, де історія реалізацій, команда, репутація й інституційна спроможність можуть бути цілком доречними критеріями. Є підтримка входу, яка існує саме в момент, коли частина цих доказів **ще не могла виникнути**, бо для їх появи й потрібен перший шанс. Якщо одна й та сама форма відбору намагається однаково вирішити обидві задачі, вона ризикує підміняти розвиток нового перевіркою того, наскільки нове вже схоже на старе професійне.

Професійний художник не вилуплюється з яйця одразу з CV, грантовою історією, інституційним партнером і кошторисом, у якому навіть чайник має KPI. Якщо культурна система справді хоче не тільки обслуговувати поле, а й відновлювати його здатність народжувати нове, може, їй потрібна окрема архітектура першого входу, де роботу дивляться раніше, ніж перевіряють, скільки разів інші інституції вже погодилися її дивитися.

Junior. Entry level. Три роки досвіду

На ринку праці той самий механізм давно став мемом. Людина закінчує університет, знаходить вакансію «Junior. Entry level», відкриває опис і бачить: «2–3 years of relevant professional experience required». Для першої роботи бажано мати

попередню першу роботу, машину часу кандидат приносить свою. Міжнародна організація праці ще давно описувала цю ситуацію як Catch-22: молоді люди не можуть отримати роботу без досвіду й не можуть отримати досвід, бо не отримують першої роботи. Саме тому стажування та apprenticeships мають сенс як міст між навчанням і професією, якщо вони справді навчають, а не маскують безкоштовну працю. ILO, *Internships: Head start or labour trap?*.

Пізніша робота ILO про стажування показує ще одну важливу деталь: оплачувані й добре спроектовані стажування пов'язані з кращими подальшими трудовими результатами, особливо коли є ментор, умови близькі до звичайної роботи й достатньо часу для набуття реальних компетентностей. O'Higgins & Pinedo, ILO, 2018. Тут соціальна нерівність входить у гру майже без оголошення: неоплачувана можливість формально може бути відкрита для всіх, але пройти її легше тому, хто має житло, підтримку родини, накопичення або інший запас часу. Ми думаємо, що відбираємо наймотивованіших, а частково відбираємо тих, хто **може дозволити собі певний час демонструвати мотивацію без зарплати**.

Це вже не дрібна несправедливість біля старту. Рання невдача на ринку праці може залишати довгі «шрами» в доходах, зайнятості й життєвій траєкторії, тому перший вхід іноді впливає не тільки на першу зарплату, а на те, як наступні системи читатимуть біографію людини. Одне «ні» не визначає життя, але велика кількість локальних розумних «ні» може створити історію, яку через десять років інший роботодавець прочитає як доказ слабкої траєкторії. Система ставить яму, людина падає, а потім кульгавість може стати частиною оцінки того, наскільки добре вона вміє ходити.

Успіх дуже любить знайомитися з успіхом

Robert K. Merton описав **ефект Матвія** в науці ще 1968 року: уже відомі науковці можуть отримувати більше визнання й видимості за внески, тоді як менш відомі залишаються менш помітними. Ця ідея стала частиною ширшого розуміння кумулятивної переваги: маленька різниця на початку здатна виробити значно більшу різницю пізніше. Merton, *Science*, 1968.

У фінансуванні науки механізм видно особливо чисто. Thijs Bol, Mathijs de Vaan та Arnout van de Rijt порівнювали молодих дослідників безпосередньо по різні боки грантового порогу. Кандидати були близькими за оцінками, але ті, хто ледь отримав раннє фінансування, у наступні роки накопичували значно більше подальшого фінансування. Автори описують два взаємопідсилювальні процеси: попередні переможці оцінюються краще в наступних конкурсах і самі частіше подаються знову. Bol, de Vaan & van de Rijt, *PNAS*, 2018.

Тут і з'являється фраза, яку варто сказати без формульної пихи. **Заслуга людини не дорівнює попередньому доступу до системи. Але попередній доступ може допомогти заслугі стати видимою, перевіреною й накопиченою**. Перший грант дає можливість зробити проект, проект дає публікацію, публікація дає контакти, контакти дають запрошення, запрошення дають наступні рядки в CV. Через десять років різниця між двома людьми може бути величезною, хоча на початку вона була малою й частково залежала від одного раннього рішення системи. Тому минулі досягнення залишаються важливими даними, але не варто непомітно записувати всю інфраструктуру попередніх можливостей у «чисті особисті якості» переможця.

Це не атака на меритократію як ідею винагороджувати компетентність, працю й результат. Це вимога точніше рахувати, що саме ми називаємо merit. Талант, дисципліна й праця реальні, але талант із п'ятьма спробами і такий самий талант з однією спробою беруть участь не в одному експерименті. Людина, яка переплила річку зі зв'язаними руками, може бути неймовірною людиною, але це слабкий аргумент на користь мостобудування зі зв'язаними руками.

Трагедія розумних правил

Найцікавіше починається там, де ми відмовляємося від зручного лиходія. Було б просто пояснити все злим чиновником, жадібним фондом, ледачим HR чи бездушним банком. Насправді кожен учасник може діяти цілком раціонально у своїй рамці: фонд знижує ризик провалу, роботодавець ризик поганого найму, банк ризик неповернення, орендодавець ризик несплати, держава ризик помилки й шахрайства. Ніхто не зобов'язаний бути дурним або жорстоким, щоб у сумі виникла жорстока конструкція.

Коли кожна інституція мінімізує **свій** ризик, ризик не зникає, він змінює адресу. Дуже часто невизначеність першого кроку переселяється до людини біля входу. Молодий художник сам фінансує роки до першої професійної можливості, молодий працівник сам оплачує здобуття «досвіду», підприємець сам має довести попит до появи капіталу, який начебто потрібен для перевірки попиту, мігрант сам має зрозуміти адміністративну систему мовою, якою ще не володіє, людина без грошей має знайти час, сили й документи, щоб отримати допомогу через відсутність грошей.

Тут трагедія стає системною: локально раціональні інституції можуть колективно приватизувати безпеку й перекладати невизначеність на новачка. І найменш захищена людина нерідко отримує найбільшу частку ризику

саме тому, що їй ще нічим довести власну надійність. Питання тоді не «хто винен?», а значно доросліше: **чи правильно ми розподілили ризик першої спроби між людиною й системою?**

Допомога, яку треба спочатку пережити

У дослідженнях державного управління для частини цієї проблеми існує поняття **administrative burden**, адміністративного тягаря. Pamela Herd і Donald Moynihan описують learning costs, тобто необхідність дізнатися, що програма існує й як вона працює, compliance costs, тобто час і сили на форми, документи, строки та процедури, і psychological costs, тобто стрес, стигму та інші психологічні наслідки взаємодії з державою. Їхній огляд 2025 року наголошує, що такі тертя можуть обмежувати доступ навіть для людей, які мають законне право на програму, причому найважче долати їх можуть саме люди з найменшими ресурсами й найбільшими потребами. Herd & Moynihan, *Journal of Economic Perspectives*, 2025.

Виникає майже чорна комедія: ми створюємо програму для людини в кризі й перевіряємо право на неї тестом «наскільки добре ви здатні функціонувати в кризі?». Людина виснажена, без роботи, погано знає мову й не розуміє адміністративної системи, тому може, їй потрібні сім кабінетів, три портали, п'ять паролів, дванадцять документів, лист, де найпростіша думка починається словом *getäff*, і телефон підтримки, яким вона не може скористатися цією мовою. Людинизація успішно впроваджена, поставте зелену галочку.

Експеримент Sarika Gupta з програмою грошової підтримки для малозабезпечених жінок у Делі дуже точно показує різницю між **правом і реальним доступом**. Лише близько третини тих, хто відповідав критеріям програми, були в ній зареєстровані. Просте інформування збільшувало подання заявок переважно серед грамотних учасниць, а базова чи інтенсивна допомога із самою заявкою підвищувала середній рівень подання приблизно на 41% і 70% відповідно та розширювала доступ серед уразливіших жінок. Gupta, *American Economic Journal: Economic Policy*, 2026.

Жінки не стали раптом більш «гідними» допомоги, програма не стала щедрішою, критерії не змінилися. Змінився міст між правом і реалізацією права. Тому **«інформація є на сайті» не дорівнює «людина має реальний доступ»**, так само як «ми попередили» не дорівнює «ми допомогли». Іноді між цими двома реченнями живе ціла адміністративна цивілізація.

Не всяка цифровізація є людинизацією

Цифровізація легко продається як автоматичний синонім прогресу. Папір прибрали, портал відкрили, QR-код намалювали, застосунок запустили, у звіті вже пахне майбутнім. Але якщо стара процедура вимагала від людини шість зайвих дій, а нова вимагає ті самі шість дій, тільки тепер із електронним підписом, OTP, CAPTCHA, застосунком і PDF, який важить 5,2 МБ замість дозволених 5, то система не стала людиноорієнтованою. Вона просто **оцифрувала власне тертя**.

Тому **не всяка цифровізація є людинизацією, іноді це просто бюрократизація з електронним підписом**. Цифровізація питає, як перенести процедуру в цифрове середовище. Людинизація має ставити попереднє питання: **навіщо людині взагалі проходити цей крок?** Якщо держава вже має дані, чому людина вводить їх вдруге, якщо право можна встановити з наявних реєстрів, навіщо ще одна заява, якщо питання можна вирішити одним контактом, навіщо три портали, якщо цифровий канал не працює для конкретної людини, чому альтернативний шлях стає майже покаранням за недостатню цифровість?

OECD у звіті *Modernising Access to Social Protection* прямо зазначає, що складні правила, інформаційні прогалини й громіздкі процедури можуть спричинити невикористання програм навіть тоді, коли вони добре спроектовані й профінансовані. Звіт розглядає пов'язані адміністративні дані й автоматичне зарахування до програм як перспективні механізми, водночас наголошуючи на правових, приватнісних і дискримінаційних ризиках цифровізації. Важлива деталь: OECD окремо підкреслює, що **просто перенести сервіс онлайн недостатньо**. OECD, 2024.

Справжня цифровізація іноді може завершуватися не красивішою формою, а **відсутністю форми**. А цифрова держава, яка змушує громадянина краще обслуговувати цифрову державу, не обов'язково стала сучаснішою, можливо, вона просто найняла громадянина без зарплати оператором власної бюрократії. У старій системі людина могла загубити папірець, у новій система теж може загубити людину, просто значно технологічніше.

Система може тестувати не ту властивість

Оце, можливо, головний методологічний глюк усієї теми. Якщо фонд хоче знайти хорошого художника, але заявка вимагає складної грантової компетентності, фонд частково тестує вміння писати грантові заявки. Якщо компанія хоче знайти перспективного junior, але вимагає два роки досвіду, вона частково тестує, чи дав уже хтось інший цій людині перший шанс. Якщо соціальна програма хоче знайти людей, яким потрібна допомога, але процедура надзвичайно складна, вона частково тестує адміністративну компетентність людини в умовах дефіциту ресурсів.

Тому **здатність пройти бар'єр не дорівнює властивості, заради якої бар'єр створено**. Це не аргумент проти бар'єрів як таких. Банку справді треба оцінювати ризик, роботодавцю компетентність, фонду спроможність реалізації, державі право на виплату. Питання точніше: **що саме вимірює наш критерій, які побічні властивості він винагороджує і кого систематично відсіює ще до того, як ми перевірили головне?**

Document 015 про політипічне мислення привів MET[À]CADEMY до спорідненої формули: прогноз не є ідентичністю, а тип не є сутністю. Тут з'являється соціальний аналог: **відсутність попереднього доступу не є доказом відсутності майбутньої спроможності**. Минуле корисне як свідчення, але воно не повинно автоматично отримувати право закривати майбутнє.

Право бути ще неготовим

Системи люблять готових людей: готового художника, готового працівника, готового дослідника, готового підприємця, готового громадянина, який уже знає всі форми. Але люди часто стають готовими **після того, як їм дозволили бути неготовими всередині реальної задачі**. Студент іде на роботу не тому, що вже став досвідченим фахівцем, частково він іде туди, щоб ним стати. Молодий науковець отримує перший проєкт не тому, що вже довів здатність керувати десятками. Художник отримує першу серйозну виставку саме тому, що до неї в нього не могло бути історії серйозних виставок. Підприємець шукає перший капітал до того, як створив бізнес, який більше не потребує першого капіталу.

Це звучить банально, поки не помітиш, скільки систем поводяться так, ніби **дорослість має передувати дитинству**. Може, нам потрібне окреме право бути ще неготовим у межах безпечної першої спроби, не право вимагати позитивного результату, а право не бути дискваліфікованим лише тому, що частина потрібного досвіду за визначенням народжується **після входу**.

Найдорожчий ресурс може бути не гроші

Можливо, найдорожчим ресурсом є **право на недорогу помилку**. Не право робити що завгодно без наслідків, а можливість спробувати в масштабі, де невдача не руйнує біографію. Для забезпеченої людини невдалий стартап може стати «досвідом», для людини без запасу один невдалий місяць може означати борг або втрату житла. Одна людина може п'ять разів помилитися й на шостий написати книжку про perseverance, інша після першої помилки витрачає наступні роки, щоб повернутися на старт.

Тому заклик «ризикуйте сміливіше» дуже легко давати тому, хто не платить за чужий ризик. Людинизація системи мала б питати не тільки, чи людина достатньо смілива, а **чи зробили ми невдачу достатньо дешевою, щоб вона могла дозволити собі спробувати**. Це не сентиментальність, а дизайн ризику. Інновація без права на контрольовану невдачу швидко перетворюється на привілей тих, хто може дозволити собі кілька невдалих життів усередині одного.

Перший шанс не означає «усім по гранту»

На цьому місці легко збудувати опудало й потім героїчно його перемогти. Право на перший шанс не означає, що кожен художник має отримати грант, кожен кандидат роботу, кожна гіпотеза великий бюджет, а кожен ризик має оплачувати суспільство. **Право на шанс не дорівнює праву на позитивний результат**. Людинизація не скасовує відбір, вона змінює питання про його масштаб і функцію.

Може, замість вимоги одразу довести реалізований потенціал потрібен **пропорційний спосіб перевірити потенціал**. Не відразу великий грант, а малий грант із прозорою межею ризику, не безстроковий контракт, а оплачувана trainee-траєкторія з реальним навчанням, не великий науковий бюджет, а exploratory grant, не «ми вже визнали вас генієм», а чесніше «ми ще не знаємо, ось безпечний спосіб це перевірити». Така система не обіцяє безпомилковості. Вона визнає, що невизначеність не можна повністю прибрати без того, щоб разом із нею прибрати нове.

Деякі наукові фонди вже експериментують із цією чесністю. Health Research Council of New Zealand для Explorer Grants використовує анонімну оцінку й після проходження критерію придатності випадкове впорядкування заявок: усі, хто відповідає встановленим критеріям, вважаються однаково придатними до фінансування, а кошти розподіляються за рандомізованим порядком до вичерпання бюджету. HRC New Zealand, Explorer Grants. Це не доводить, що лотерея краща всюди. Це показує методологічну чесність іншого типу: іноді система може визнати, що після певного порогу **вона не знає достатньо, щоб перетворювати мінімальну різницю оцінок на метафізику заслуги**.

Може, треба будувати не ідеальний відбір, а чесний вхід

Як могла б виглядати людинизація точки входу? Може, для мистецтва потрібні окремі first-entry гранти, де портфоліо й маленький перевірний задум важать більше за грантову генеалогію. Може, для праці потрібні оплачувані trainee

та apprenticeship програми, де роботодавець прямо визнає, що частину компетентності слід допомогти виростити, а не купувати готовою. Може, для науки потрібні механізми першого фінансування, blind elements, пороги якості або часткова рандомізація там, де точність ранжування сумнівна. Може, для соціального захисту варто автоматично визначати право там, де держава вже має достатньо даних, а для складних випадків давати живого навігатора, який не просто показує посилання, а допомагає пройти маршрут. Може, для цифровізації варто рахувати не відсоток процедур, перенесених онлайн, а частку законних людських цілей, які стало реально досягти простіше.

Ці рішення не універсальні. У різних систем різні ризики, масштаби й правові обмеження. Але спільним може бути принцип: **якщо система створена, щоб допомогти людині перейти з А в В, вона не повинна непомітно вимагати доказу, що людина вже живе в В.** І якщо бар'єр справді потрібен, може, система має вміти пояснити, яку властивість він перевіряє, чому саме її, яка ціна помилки і кого цей бар'єр відсіює побічно.

Міряти не те, що система зробила, а те, що сталося з людиною

Інституції природно люблять рахувати власну активність: скільки програм відкрили, скільки грошей виділили, скільки сторінок інструкцій опублікували, скільки консультацій провели, скільки заяв оцифрували. Це корисні операційні метрики, але вони не відповідають на головне питання. Людинізація зміщує фокус із «що запропонувала система?» на **«що реально сталося з людиною, для якої система існує?»**

Якщо є програма для молодих спеціалістів, може, варто дивитися, скільки людей без професійних контактів отримали перший оплачуваний досвід. Якщо є конкурс для нових культурних голосів, може, важливо знати, скільки first-time applicants реально дісталися до змістовного розгляду й що саме відсіяло інших. Якщо люди мають законне право на виплату, може, головною метрикою має бути не кількість опублікованих інструкцій, а частка тих, хто це право реалізував, і структура тих, хто загубився дорогою.

Тоді адміністративний тягар перестає бути формулюванням «користувач чомусь не впорався». Він стає характеристикою маршруту: **«наш процес має властивість відсіювати таких людей».** І після цього з'являється питання, яке значно корисніше за черговий UX-redesign: **це ті люди, яких ми справді хотіли відсіяти?**

Людинізація, а може, вже людинація?

До цього місця ми говорили про **людинізацію**: спробу зробити інституцію зрозумілішою, доступнішою, пропорційнішою, менш травматичною й уважнішою до реальної людської траєкторії. Це вже багато. Але ближче до кінця виникає підозра, що самого слова може бути недостатньо. Людинізація все ще легко звучить як ремонт існуючої машини: залишаємо її логіку недоторканою, тільки робимо кнопки більшими, мову простішою й додаємо консультанта.

А може, замість однієї лише людинізації нам іноді потрібна людинація? Не ще один сервісний шар навколо процедури, а зміна центру тяжіння, де людина перестає бути «користувачем процесу», а процес знову стає інструментом людської мети. Форма існує не для того, щоб форма була заповнена, портал не для того, щоб портал мав користувачів, фонд не для виробництва грантових заявок, університет не для виробництва академічних процедур, служба допомоги не для виробництва доказів того, що вона повідомила про допомогу.

Людинація не означала б зробити людину центром Всесвіту або скасувати право системи на правила. Навпаки, вона могла б означати дорослішу взаємність: система має право ставити умови, людина має право на агентність, а правила мають постійно пам'ятати, **яку людську мету вони обслуговують.** Якщо правило більше не захищає цю мету, а лише відтворює самого себе, можливо, саме правило має знову скласти іспит.

Архітектура можливості

Ми почали з художника, потім зустріли junior із трьома роками досвіду, молодого науковця, якому перший грант допомагає отримати наступний, людину, що має продемонструвати адміністративну компетентність, щоб отримати допомогу саме тоді, коли її ресурси найнижчі, і цифрову систему, яка може полегшити доступ, а може просто перенести старий лабіринт на OLED-екран. У якийсь момент стає видно, що це текст не про гранти, не про HR, не про конкретну службу зайнятості чи соціального захисту, не про мистецтво й навіть не про бюрократію. Це питання про **архітектуру можливості**: хто має право перейти від «ще не» до «вже», хто платить за цей перехід, хто бере на себе невизначеність, хто може помилитися, скільки разів, і чи вважає суспільство відсутність попередньої перемоги доказом майбутньої непридатності.

Маніфест MET[А]CADEMY наполягає, що покинутий шлях може бути покинутий не тому, що він хибний, а тому, що колись не вистачило інструмента, грошей, мови, часу, політичної волі або достатньо впертого наступника. Він пропонує зберігати не лише історію того, що людство відкрило, а й історію того, що воно **могло відкрити.** У соціальному вимірі

це породжує незручний аналог: **нереалізована людина не дорівнює людині без потенціалу**. Іноді це людина, для якої точка входу була побудована так, що її майбутнє не отримало навіть права на експеримент. Маніфест MET[À]CADEMY OF HUMANITY v1.2.

Майбутнє не має CV

Людиноорієнтована, а може, вже людинаційна система, ймовірно, повинна дозволяти більше **правильних помилок**. Комуś дадуть шанс даремно, хтось отримає малий грант і зробить посередню роботу, компанія навчить junior, який через пів року піде, дослідниця перевірить чудову гіпотезу й отримає нуль, хтось відкриє бізнес і закриє його. Це реальна ціна відкритої точки входу, і приховувати її було б неетично.

Альтернатива теж має ціну. Можна побудувати систему, яка помиляється при вході надзвичайно рідко. Для цього є простий спосіб: впускати переважно тих, хто вже довів, що мав увійти. Така система буде стабільною, передбачуваною, професійною, ефективною й майже безпомилковою. І, можливо, поступово перестане бачити те, чого ще немає в її базі. Бо майбутнє має одну дуже незручну адміністративну властивість: **у майбутнього немає попереднього досвіду бути майбутнім**.

Тепер до старої проблеми додається ШІ. Якщо статистичні системи дедалі точніше прогнозуватимуть, хто стане успішним художником, науковцем, працівником, підприємцем, студентом чи «надійним громадянином», це може допомагати спрямовувати ресурси туди, де вони справді працюють. Але та сама точність може створити найдосконалішу в історії систему дверей, які майже ніколи не відкриваються перед «неправильною» людиною. Document 015 питав, що буде, якщо ШІ правильно впізнає тип, але помилка живе в самому типі. Document 016 додає інше: **що буде, якщо прогноз настільки добре описує минуле, що починає вирішувати, кому дозволено мати майбутнє?**

Ми звикли питати, чи заслуговує конкретна людина на шанс. Може, іноді варто перевернути камеру й спитати: **якою має бути система, щоб вона сама заслуговувала на право вирішувати, кому дати перший шанс?** І якщо завтра ми навчимося майже безпомилково обчислювати, хто з людей найімовірніше скористається можливістю, чи використаємо ми цю точність, щоб краще підтримати тих, кому важче, чи нарешті побудуємо ідеальні двері, які ніколи не відкриваються перед статистично не вигідною людиною?

А якщо другий варіант виявиться дешевшим, ефективнішим і точнішим, **хто тоді помітить тих, ким люди могли стати, але не стали, тому що наша система надто добре навчилася передбачати їх до першої спроби?**

Джерела й дослідницькі опори

Це дослідницьке есе розвиває принципи Маніфесту MET[À]CADEMY OF HUMANITY v1.2 про відсутність монополії одного способу бачення, простежуване походження тверджень, збереження покинутих шляхів і право систем переглядати власні рамки. Маніфест: <https://d4ttara.github.io/metacademy-of-humanity/manifesto/>.

Для культурного фінансування використано Julia Peters & Henk Roose, «The Matthew effect in art funding. How reputation affects an artist's chances of receiving government support», *Poetics* 92, 2022, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2021.101578>. Для класичного поняття ефекту Матвія: Robert K. Merton, «The Matthew Effect in Science», *Science* 159(3810), 1968, DOI: <https://doi.org/10.1126/science.159.3810.56>. Для кумулятивної переваги в науковому фінансуванні: Thijs Bol, Mathijs de Vaan & Arnout van de Rijt, «The Matthew effect in science funding», *PNAS* 115(19), 2018, DOI: <https://doi.org/10.1073/pnas.1719557115>.

Для проблеми першого досвіду та якості стажувань використано матеріал ILO «Internships: Head start or labour trap?»: <https://www.ilo.org/resource/article/internships-head-start-or-labour-trap> та Niall O'Higgins & Luis Pinedo, «Interns and outcomes: Just how effective are internships as a bridge to stable employment?», ILO Employment Working Paper No. 241, 2018: <https://www.ilo.org/publications/interns-and-outcomes-just-how-effective-are-internships-bridge-stable>.

Для адміністративного тягаря: Pamela Herd & Donald Moynihan, «Administrative Burdens in the Social Safety Net», *Journal of Economic Perspectives* 39(1), 2025, DOI: <https://doi.org/10.1257/jep.20231394>. Для експериментальних даних про інформацію й допомогу із заявками: Sarika Gupta, «Perils of the Paperwork: The Impact of Information and Application Assistance on Social Benefit Take-Up in India», *American Economic Journal: Economic Policy* 18(3), 2026, DOI: <https://doi.org/10.1257/pol.20240212>. Для цифрового доступу, linked administrative data й автоматичного зарахування: OECD, *Modernising Access to Social Protection: Strategies, Technologies and Data Advances in OECD Countries*, 2024, DOI: <https://doi.org/10.1787/af31746d-en>.

Для прикладу чесного поводження з невизначеністю у фінансуванні досліджень: Health Research Council of New Zealand, «2026 Explorer Grants», де заявки, що відповідають критеріям, випадково впорядковуються для фінансування до вичерпання бюджету: <https://gateway.hrc.govt.nz/funding/ideas-funding/2026-explorer-grants>.

(MoH) · SUPPORT · 2026-08-25

SUPPORT THE RESEARCH · ПІДТРИМАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Independent research, books, translations and public materials continue through voluntary support.

Незалежні дослідження, книги, переклади й відкриті матеріали продовжуються завдяки добровільній підтримці.

Monobank



UAH · Monobank Jar
send.monobank.ua/jar/2TMaAhchSZ

PayPal



International support
paypal.me/4IevgenKarogod

USDT · TRC20



TRON / TRC20 only
[TDaCBB3T94CtMPRHN9pP8Uvdy8CTtWE5SV](https://tronscan.org/#/address/TDaCBB3T94CtMPRHN9pP8Uvdy8CTtWE5SV)

d4ttara.github.io/metacademy-of-humanity/support/

Voluntary support creates no ownership, investment, membership or governance rights and does not present MoH as a registered charity. · Добровільна підтримка не створює прав власності, інвестиційних, членських або управлінських прав і не представляє MoH як зареєстровану благодійну організацію.