

ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Гендерное неравенство является одной из характеристик современного мира. С развитием глобальной экономики и распространением демократии эта проблема становится все более актуальной для многих стран, а ее решение может положительно повлиять на развитие общества. Однако немало лиц ставят под сомнение существование гендерного неравенства как такового или не считают целесообразным искать пути решения этой проблемы. Устоявшиеся стереотипы о роли женщины преобладают среди украинцев. Вместе с тем, если общество хочет двигаться в направлении развития демократии, проблема гендерного неравенства заслуживает особого внимания. На сегодняшний день проведено немало исследований, которые свидетельствуют о выгодах для общества от проведения гендерной политики как на микро-, так и на макроуровнях.

Единого подхода к проведению системного анализа гендерного неравенства или его модели не существует в принципе, поскольку в разных странах и сферах жизнедеятельности фигурируют различные участники (правительство, парламентарии или неправительственные организации), приходится иметь дело с разными задачами, стратегиями, культурными традициями, уровнями исполнительной власти и политической ситуацией. Поэтому ряд авторов в разных странах разработали аналитические инструменты, которые могут использоваться в конкретных обстоятельствах. Все методы системного гендерного анализа нацелены на обеспечение возможности интеграции в социальные исследования и разработку мер социально-экономической политики, принятие управленческих решений.

Хорошо разработаны специфические методы системного анализа бюджета, но они не являются предметом описания в рамках настоящего исследования. Поскольку в соответствии с логикой каждого из методов из огромного числа проблем детально рассматривается лишь ограниченное число факторов, считающихся важными, то каждый из них позволяет создавать только грубую модель реальности. Выбор факторов в любом конкретном подходе системного гендерного анализа отражен набор ценностей и предположений со стороны его автора. Исследователь может и должен преломлять и модифицировать их на основании собственного опыта и ценностей. Можно также использовать гибридные подходы, объединяя компоненты разработанных до настоящего времени методов. Гендерный анализ

учитывает определенные факторы жизни женщин и мужчин, поэтому при нем важно учитывать, насколько это возможно, мышление, лежащее в основе гендерных рамок.

Рассмотрим подход расширения Иерархия потребностей женщин по Лонгве. Основная предпосылка заключается в том, что развитие женщин можно рассматривать с точки зрения пяти составляющих равенства: благосостояние, доступ к ресурсам, «сознательность», участие и контроль. Расширение возможностей имеет важное значение на каждом из этих уровней.

Благосостояние предполагает удовлетворение основных потребностей, а доступ к ресурсам — возможность использовать такие ресурсы, как образование, кредиты и земля. Ключевым элементом является «сознательность» (осознание): признание того, что дискриминация создает гендерные проблемы и женщины сами могут способствовать этой дискриминации. Этот уровень анализа предполагает также убежденность в том, что разделение труда по признаку пола должно быть справедливым и приемлемым для обеих сторон и не должно включать в себя экономическое или политическое доминирование одного пола другим. Под «участием» понимается, что женщины равны с мужчинами в принятии решений, а уровень контроля очерчивает баланс сил между полами.

Разделение труда на основе половой принадлежности присуще всем культурам, как присущи им гендерные стереотипы, дифференцированная социализация мальчиков и девочек и более низкий статус и меньшие властные возможности женщин по сравнению с мужчинами.

Разделение труда по половому признаку начинается в детстве. В целом отцы проводят с детьми примерно треть того времени, которое им посвящают матери. Женщины во всем мире выполняют большую часть домашних обязанностей, даже когда они работают вне дома.

Исторически сложилось так, что практически в любой культуре женщины и мужчины выполняли разную работу. По данным ООН (1991), во всем мире рабочие места разделены по половому признаку.

Женщины ограничены «стеклянным потолком», который не позволяет им занимать руководящие позиции, и они часто сталкиваются с так называемой «скрытой» дискриминацией на рынке труда. А также есть тенденция - резкого снижения участия женщин в процессе принятия решений и в политической жизни.

Сейчас во многих обществах осуществляется попытка интегрировать как можно больше женщин во властные и управленческие бизнес структуры. Преимущественно так делают очень успешные страны. Это государства, которые понимают, что без женщин невозможно достигнуть прогресса ни в

обществе, ни в политике, ни в экономике. Стоит взглянуть на ту же Норвегию, которая с 2006 года имеет закон, по которому 40% членов всех наблюдательных советов должны быть женщины. Если компании этот закон нарушают, то это чревато штрафными санкциями. Похожим образом действует и премьер-министр Испании. Половина министров в испанском правительстве – это женщины. Схожие тенденции наблюдаются и в азиатских странах. Речь идет не о том, как развита страна, а прежде всего, о том, что женщины имеют право голоса.

Долгие годы в Украине представительство женщин в высших органах власти было незначительным. Но в 2019 году произошли существенные сдвиги. На выборах в Верховную Раду IX созыва произошёл стремительный рывок по обеспечению гендерного равенства среди народных депутатов. В прошлом созыве было только 12% женщин. Сейчас мы видим зеркальную цифру - 21%. Около 20% комитетов украинского парламента возглавляют женщины

Список джерел інформації:

1. Ми різні – ми рівні. Основи культури гендерної рівності: Навчальний посібник для учнів 9–12 класів загальноосвітніх навчальних закладів / за ред. О. Семиколенової – К.: К.І.С., 2007. – 176 с.
2. Азбука прав працюючих жінок і гендерної рівності. – 2-ге вид. [укр. мов.]. – К.: МОП, 2010. -229 с.
3. Основи гендерного аналізу. Навч. посіб. / уклад. О. Рудік. – К.: К.І.С., 2013. – 111 с.
4. У Верховній раді порахували кількість жінок-депутатів. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://www.unn.com.ua/uk/news/1840623>

Мірончук А. В.
НТУ «ХП»

ДІЯЛЬНІСТЬ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ: СОЦІОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ

Державна служба зайнятості – централізована система державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством соціальної політики України. На сьогодні державна служба зайнятості є активним посередником на ринку праці між роботодавцями і шукачами роботи, вона на безоплатній основі надає послуги із пошуку підходящої роботи та підбору персоналу, послуги з державного соціального страхування на випадок безробіття, а також здійснює виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи. Сьогодні державна служба зайнятості – це