

В навчальних закладах III-IV рівнів акредитації повинна бути здійснена психодіагностика якостей, що складають основу лідерського потенціалу студента, створено необхідні умови відносно корегування професійно-особистісного становлення майбутніх фахівців, організовано постійнодіючі студентські клуби та школи лідерства, запроваджено ділові та рольові ігри, професійні та соціально-психологічні тренінги, які спрямовані на формування та розвиток справжнього лідера [4, с. 114–116].

З метою підвищення ефективності діяльності підприємства для формування результативної команди необхідно впроваджувати систему визначення лідерського потенціалу майбутніх управлінців ще на етапі «входження людини в організацію». З цією метою необхідно розробити перелік показників портрета лідера-управлінця, необхідного даному підприємству з урахуванням особливостей даного підприємства, зовнішніх та внутрішніх факторів, а також виявити етичні позиції, сформовані в процесі формального навчання, знайомства з практикою та неформального досвіду.

Література

1. Олбэм Г. Этические позиции будущих лидеров бизнеса / Г. Олбэм, Р. Питерсон // Экономика образования. – 2008. – № 2. – С. 99–101.
2. Максвелл Дж. 21 обязательное качество лидера / Дж. Максвелл ; – Минск. : Попурри, 2006. – 176 с.
3. Кузнецова Н. Как выявить лидеров в организациях / Н. Кузнецов // Менеджер по персоналу. – 2008. – № 6. – С. 56–64.
4. Давидов П. Г. Соціологія у схемах, таблицях та коментарях : навч. посібник для студ. вищих навч. закладів / [П. Г. Давидов, А. В. Кальянов, О. А. Полуцко та ін.] ; за ред. Давидова. – [2-е вид., перероб. і доп.]. – Донецьк : Норд-Прес, 2009. – 216 с.
5. Старинська О. В. Інтелектуальна ініціативність молодших учнів та засоби її розвитку / О. В. Старинська // Психологія. – 2005. – № 1.

Надійшла 06.10.2010

УДК 316.3

Е. А. АТАМАНЮК

Хмельницький національний університет

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

У статті розглянуто особливості сучасних гендерних реалій соціально-трудової сфери в Україні, визначено ключові проблеми на шляху становлення гендерної рівності та запропоновано напрями подолання деструктивних чинників у гендерних відносинах українського суспільства.

The following article reviews the peculiarities of modern gender realities of social and labour sphere of Ukraine. It identifies the key problems of the formation of gender equality and the ways to overcome the destructive factors of gender relations in the Ukrainian society.

Ключові слова: соціально-трудова сфера, гендерна рівність, соціальне життя, паритетне становище, соціальна політика, гендерні ролі, жіноче безробіття.

Постановка проблеми. Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй, прийнята у 2000 році на сесії Генеральної Асамблеї ООН і затверджена 189 державами світу, започаткувала процес досягнення світовою спільнотою визначених до 2015 року результатів у тих сферах, де нерівномірність глобального людського розвитку виявилася найгострішою. Серед них – боротьба з голодом і злидненістю, забезпечення доступу до освіти, досягнення гендерної рівності, зниження рівня материнської та дитячої смертності, скорочення розповсюдження ВІЛ/СНІДу та інших захворювань, досягнення екологічної сталості, а також гармонізація зовнішньої допомоги для країн, що розвиваються.

Україна, яка обрала демократичний шлях розвитку, зараз спрямовує свою законодавчу і державну діяльність на створення рівних гендерних відносин в усіх царинах соціального життя. Принципи гендерної рівності закріплено в багатьох міжнародних документах, зокрема в Загальній декларації прав людини (1948), Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок (1967), Декларації ООН про викорінення насильства щодо жінок (1993) тощо. Ряд відповідних документів Україною було ратифіковано ще у складі СРСР, ряд – вже за часів незалежності. Серед них – Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю (ратифікована 10.08.1956 р.), Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять (ратифікована 04.08.1961 р.), Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками (ратифікована 11.04.2000 р.). У рамках Програми розвитку ООН гендерна демократія визначається як система волевиявлення жінок і чоловіків, рівних у можливостях і правах, що законодавчо закріплені й реально забезпечені в політико-правових принципах, діях, розбудові громадських і державних структур.

Конституція України гарантує права та свободи громадян і рівність їх перед законом. У статті 24 наголошено, що не може існувати жодних привілеїв чи обмежень за расовою ознакою, кольором шкіри, політичними, релігійними чи іншими переконаннями, статтю, етнічною чи соціальною належністю, власністю, місцем проживання, мовою чи іншими ознаками. Окремо в цій статті закріплюється рівність чоловіків і жінок перед законом як основне право людини, повага до якого гарантується кожному. Спеціальні положення також передбачають надання рівних можливостей жінкам у суспільному, політичному і культурному житті, в освіті та професійному навчанні, в отриманні роботи і оплати за роботу; захист жіночої зайнятості та здоров'я; створення умов для того, щоб жінки могли поєднувати роботу і материнство; правовий захист, матеріальну і моральну підтримку материнству та піклуванню про дітей [1].

З метою досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України Верховна Рада України ухвалила Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [2].

Проте офіційні дані та результати гендерних досліджень демонструють недостатню ефективність державної політики з питань рівних можливостей, що виявляється у збереженні значної гендерної нерівності та нестабільності інституціональних механізмів з її забезпечення. Як і чотири-п'ять років тому, в українському суспільстві зберігаються суперечності між законодавчим закріпленням принципів гендерної рівності та реальними соціальними процесами; гендерні диспропорції не подолано в багатьох сферах суспільного життя; процеси демократизації суспільства, відкриваючи нові можливості для самореалізації жінок та освоєння ними нових соціальних ролей, не розв'язали проблем загострення гендерних нерівностей, оскільки і надалі існує занижений статус жінок за умов трансформаційних змін українського суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Гендерні дослідження аспектів різних сфер життєдіяльності українського суспільства сьогодні здійснюють чимало спеціалістів. Зокрема, гендерна проблематика в українському суспільстві висвітлюється у працях Р. Ануфрієвої, О. Балакіревої, О. Бойка, Г. Герасименко, О. Вілкової, В. Довженко, І. Демченко, Т. Журженко, О. Забужко, О. Іваненко, К. Карпенко, В. Кушакова, Н. Лавріненко, А. Лантух, В. Лапшина, Е. Лібанової, О. Луценко, Л. Лобанової, О. Макарової, І. Мироненко, С. Оксамитної, В. Онікієнко, О. Піщуліна, М. Рубчак, М. Скорик, Л. Смоляр, О. Стрельник, В. Суковатої, В. Фесенко, Ю. Якубової, О. Яременка та ін. Питання гендерної політики висвітлюються в працях К. Левченко, Т. Мельник, В. Дягілева.

Формулювання цілей статті. Метою статті є визначення основних проблемних для України питань у соціально-трудовій сфері в контексті гендерної рівності та окреслення пріоритетних напрямів їх ефективного розв'язання.

Виклад основного матеріалу. Поняття «гендер» відноситься до соціальних відмінностей і відносин між чоловіками і жінками, які є набутими, здатними змінюватися з часом і можуть значно розрізнятися в різних суспільствах і культурах. Ці відмінності і відносини є соціально обумовленими та засвоюються в процесі соціалізації. Вони визначають те, що вважається доречним і належним для представників кожної статі. Крім того, вони залежать від конкретних умов і можуть змінюватися.

Гендерна рівність, або рівність між чоловіками і жінками пов'язана з ідеєю про те, що всі люди, як чоловіки, так і жінки, мають право вільно розвивати свої особисті здібності і здійснювати вибір без обмежень, заснованих на стереотипах, жорсткому закріпленні гендерних ролей і упередженнях. Гендерна рівність означає рівноцінний облік, оцінку та відношення до потреб, що розрізняються, прагнень, бажань і поведінки жінок та чоловіків. Це не означає, що жінки та чоловіки повинні стати однаковими, але мається на увазі, що їх права, обов'язки і можливості не повинні залежати від їх статі.

Гендерне рівноправ'я означає справедливе поводження з жінками і чоловіками з урахуванням їх потреб. Це може припускати рівне поводження з ними або неоднакове поводження, яке, проте, вважається рівноцінним з погляду прав, пільг, зобов'язань та можливостей. Гендерне рівноправ'я – це засіб, а гендерна рівність – мета. Наприклад, доступ до освіти залежно від того, чи є дитина хлопчиком або дівчинкою. У деяких країнах, що розвиваються, навіть не дивлячись на те, що початкова освіта там обов'язкова і безкоштовна, дівчаток не посилають до школи, тому що в певні години дня вони повинні виконувати домашні обов'язки. У подібних випадках справедливе ставлення можна забезпечити шляхом введення гнучкого графіка шкільного навчання [3].

Гендерні ролі – це прищеплені навички поведінки в даному суспільстві, общині або соціальній групі, де люди традиційно сприймають якісь види діяльності, завдання і обов'язки як чоловічі або жіночі. Такі уявлення залежать від віку, класової, кастової, расової, етнічної приналежності, культури, релігії та інших ідеологічних переконань, а також від географічних, економічних і політичних умов. Продуктивна роль відноситься до роботи, що приносить дохід, виконується як чоловіками, так і жінками в цілях виробництва товарів і послуг, а також до переробки сировини в цілях отримання доходу. Репродуктивна роль відноситься до дітонародження та до різних видів діяльності, яка здійснюється в рамках того, що називається сьогодні «економікою відходу», а саме, мова йде про багатогодинну і здебільшого неоплачувану працю, що

витрачається на турботу про членів сім'ї та місцевої общини, на забезпечення паливом і водою, приготування їжі, на догляд за дітьми, їх виховання і медичне обслуговування, а також на догляд за людьми у віці.

Аналіз гендерного розподілу праці показав, що для жінок зазвичай характерні ролі трьох видів у плані виконуваної ними оплачуваної і неоплачуваної роботи. Ці ролі наступні: продуктивна роль (відноситься до жінок, які займаються ринковим виробництвом і домашнім (натуральним) господарством, що приносить дохід), репродуктивна роль (відноситься до діяльності у сфері «економіки відходу»); а також громадська роль (відноситься до роботи, що виконується жінками для добування засобів існування на громадському рівні як доповнення до їх репродуктивної ролі).

Оскільки історично чоловікам і жінкам у суспільстві належать різні ролі, вони часто стикаються з абсолютно різними культурними, інституційними, фізичними і економічними обмеженнями, більшість з яких походять від системних упереджень і дискримінації. Дискримінація за ознакою статі – це засноване за ознакою статі нерівне звернення відносно чоловіків та жінок при працевлаштуванні, наданні доступу до освіти, ресурсів, допомоги, пільг і тому подібне [3].

Дискримінація може бути прямою і непрямю. Пряма дискримінація за ознакою статі виникає в тих випадках, коли різне ставлення по відношенню до жінок та чоловіків витікає безпосередньо із законів, нормативних документів або практики, де відображаються явні відмінності між жінками та чоловіками (наприклад, закони, що не дозволяють жінкам підписувати які-небудь контракти). Непряма дискримінація виникає тоді, коли норми і практика, які на перший погляд є гендерно нейтральними, в реальності утискають представників однієї статі. Проявом непрямой дискримінації є вимоги, які не мають відношення до виконання даної роботи і яким зазвичай можуть відповідати тільки чоловіки, наприклад, певний мінімальний зріст і вага. Непряма дискримінація може виникати ненавмисно.

Конвенція Міжнародної організації праці № 111 (1958) називає дискримінацією всяку відмінність, недопущення або перевагу, що проводиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження, що може призводити до знищення або порушення рівності можливостей або звернення в області праці і занять. У більшості країн дискримінація за ознакою статі заборонена в законодавчому порядку. Проте, на практиці як в країнах, що розвиваються, так і в розвинених жінкам у своєму трудовому житті, як і раніше, доводиться стикатися з тією або іншою формою дискримінації.

Тоді як число випадків прямої і юридично оформленої дискримінації за ознакою статі зменшується, непрямая і юридично не оформлена дискримінація продовжує існувати і навіть виникає знову. Для виявлення випадків дискримінації за ознакою статі рекомендується звертати увагу не тільки на намір або мету, відображену у відповідних нормах і діях, але і на фактичні наслідки застосування таких норм і дій.

Враховуючи вищесказане, завдання розвитку в межах поставлених «Цілей розвитку тисячоліття», що пов'язані з забезпеченням гендерної рівності, зазнали в Україні значної адаптації в порівнянні з зобов'язаннями, проголошеними на міжнародному рівні. Так, проблеми гендерної нерівності в доступі до освіти та оплачуваної зайнятості, що досі залишаються важливими в більшості регіонів світу, які розвиваються, не відповідають специфіці гендерного розвитку України. Наразі в країні не спостерігається жодних гендерних обмежень в доступі до всіх рівнів освіти; більше того, серед населення, яке охоплене системою вищої освіти, існує помітний гендерний дисбаланс на користь жінок. Не простежується значних гендерних відмінностей і щодо можливостей доступу до ринку праці – рівні економічної активності та зайнятості українських жінок залишаються одними з найвищих у світі. У 2009 р. лише у віковій групі 40-49 років рівень зайнятості чоловіків перевищив відповідний показник для жінок склавши 77,5 % порівняно з 77 % (рис. 1) [6].

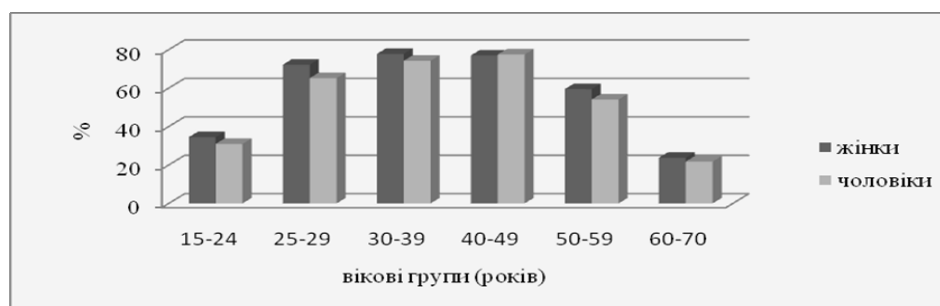


Рис. 1. Рівень зайнятості населення за статтю та віковими групами у 2009 р.

Проблеми гендерної нерівності в українському суспільстві мають принципово інший характер: високі рівні зайнятості та освітньо-професійної підготовки жінок супроводжуються їх незначним представництвом у сфері прийняття рішень – в політичному житті, на вищих щаблях державного управління, в керівництві економічних організацій; високим рівнем професійної гендерної сегрегації, тобто

зосередження жінок і чоловіків на посадах різного рівня та в різних сферах економічної діяльності; значним гендерним розривом в рівні доходів населення та актуалізацією проблеми фемінізації бідності [4].

На початку 2010 р. гендерна структура державних службовців України за посадовими категоріями характеризується наступними частками жінок серед керівників [6]:

- I категорії – 13,3 %;
- II категорії – 25,6 %;
- III категорії – 41,5 %;
- IV категорії – 48,7 %;
- V категорії – 69,1 %;
- VI категорії – 70,0 %.

Відповідна гендерно дискримінаційна тенденція прослідковується і серед спеціалістів.

Що стосується ситуації з заробітною платою, то протягом 2000–2003 років співвідношення середньої заробітної плати жінок до відповідного показника для чоловіків мало напрям до скорочення, проте починаючи із 2004 р. з'явилась тенденція до зростання такого розриву [6].

В зв'язку з цим перед Україною було поставлено завдання забезпечити гендерне співвідношення на рівні не менше 30–70 % тієї чи іншої статі у представницьких органах влади та на вищих щаблях виконавчої влади та скоротити наполовину розрив у доходах жінок і чоловіків. Головними індикаторами досягнення першої цілі мають стати відповідні показники серед депутатів Верховної Ради України, депутатів місцевих органів влади та серед вищих державних службовців (I-II посадових категорій); другої – відповідне співвідношення середнього рівня заробітної плати жінок до середнього рівня заробітної плати чоловіків.

На міжнародному рівні було визнано, що світова фінансова криза може призвести до погіршення становища жінок на ринку праці внаслідок прискореного зростання жіночого безробіття [7]. Проте в Україні ситуація не є такою однозначною, оскільки дещо вищі показники безробіття серед жінок є для нас традиційними; до того ж збільшенню часток безробітних чоловіків сприяє реструктуризація економіки та закриття великих промислових підприємств у традиційно «чоловічих» сферах діяльності, що однак суттєво не вплинуло на співвідношення рівнів працевлаштування жінок та чоловіків (рисунком 2) [6].

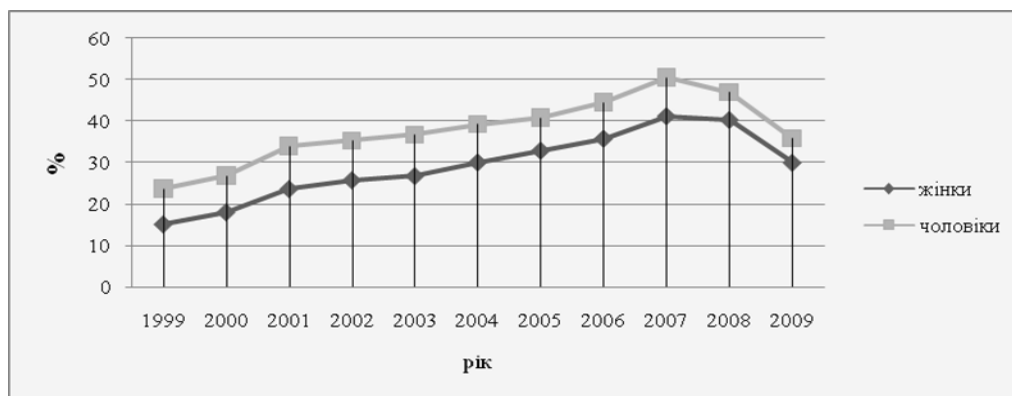


Рис. 2. Динаміка працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян за статтю в 1999-2009 рр.

У Національній доповіді «Цілі розвитку тисячоліття»: Україна-2010 було визначено основні проблеми на шляху досягнення гендерної рівності в Україні, наприклад:

– незавершеність процесу гендерних перетворень. Сьогодні в суспільстві можна спостерігати певні позитивні зрушення щодо покращення ситуації з рівністю жінок та чоловіків у законодавчій сфері, що проте не вирішує проблеми практичного їх втілення в різні сфери життєдіяльності через недостатній рівень повноважень, кадрового та фінансового забезпечення національного механізму забезпечення гендерної рівності. Найнижчими показниками характеризується розвиток практики захисту від гендерної дискримінації через судові справи та подання скарг уповноваженим особам, бюджетне фінансування, рівень інформаційно-пропагандистської роботи з населенням.

– Потреба подальшого розвитку гендерної статистики. Статистичні дані, на основі яких здійснюється аналіз гендерної ситуації в Україні, можуть слугувати основою для виявлення фактів прямої дискримінації за ознакою статі, проте українська дійсність вимагає розширення переліку статистичних показників для відслідковування проявів прихованої дискримінації. Їх відсутність ускладнює можливості регулярного моніторингу гендерних індикаторів та оцінки прогресу у сфері гендерного розвитку, аналізу актуальних проблем у цій сфері та формування гендерної політики держави.

– Недостатній рівень поінформованості. Прийняття прогресивних законодавчих актів з питань гендерної рівності часто залишається поза увагою більшої частини населення України, що не сприяє підвищенню рівня практичного їх використання.

– Існування сталих гендерних стереотипів. Досить поширеними в українському суспільстві

залишаються уявлення щодо традиційного розподілу гендерних ролей жінок та чоловіків. Останні, які зазвичай вважаються основними годувальниками, мають можливість приділяти більше часу продуктивній ролі, причому всі свої ролі вони виконують, як правило, по черзі. На відміну від них жінки часто сприймаються лише як другорядні годувальники, і їм доводиться виконувати всі свої ролі одночасно, намагаючись задовольнити суперечливі потреби в обмеженому часі. За даними соціологічних досліджень, переважна більшість чоловіків (60 % опитаних) займається домашньою роботою в межах 1–15 год на тиждень (34 % з них – від 5 до 15 год), тоді як переважна більшість жінок (60 % респондентів) витрачає 5–30 год (із них 30 % – від 15 до 30 год). Значно менше серед чоловіків тих, хто працює по дому – від 30 до 60 год на тиждень (13 % проти 25 % жінок) [5]. Тобто рольовий діапазон жінок є значно ширшим, ніж чоловіків, і охоплює як побутову сферу та виховання дітей, так і професійну діяльність, тоді як для чоловіків основною залишається зайнятість на ринку праці. Це зумовлює «подвійне» робоче навантаження жінок, обмежує можливості їх особистісного зростання та професійного розвитку, повноцінного відпочинку та самореалізації. Таким чином, у плані робочого часу і гнучкості жінки стикаються з набагато більшим числом обмежень ніж чоловіки.

– Недостатній рівень розвитку соціально-побутової інфраструктури. Основним стримуючим фактором професійної мобільності жінок залишається відсутність цивілізованих умов (розвинутої інфраструктури), які б дозволяли поєднувати роботу з вихованням дітей та домашньою роботою. Така ситуація і недостатнє врахування роботодавцями інтересів працівників з сімейними обов'язками зумовлюють подвійне навантаження на жінок на ринку праці та в домашньому господарстві.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Враховуючи вищесказане, можна визначити основні напрями розв'язання проблемних для українського суспільства питань гендерної рівності у соціально-трудовій сфері:

– оптимізація співвідношення осіб обох статей в представницьких органах влади та на вищих сходинках державного управління в тому числі за рахунок розвитку і удосконалення вітчизняної законодавчої бази з врахуванням міжнародного досвіду; спрямування діяльності державних, громадських та підприємницьких структур на врахування гендерних аспектів у своїй діяльності;

– забезпечення гендерної рівності в доступі до гідної праці та скорочення гендерного розриву в рівні доходів населення шляхом викорінення фактів прямої дискримінації та подолання стереотипів існування «жіночих» і «чоловічих» професій, які посилюються низьким професійним статусом та низькими рівнями оплати праці в галузях з домінуючою жіночою зайнятістю, розширення можливостей щодо залучення жінок до системи отримання освіти впродовж життя;

– забезпечення можливостей гармонійного поєднання зайнятості на ринку праці та в домашньому господарстві шляхом розвитку та підвищення якості роботи побутової інфраструктури, мережі дитячих дошкільних закладів, формування передумов для ширшого залучення чоловіків до виконання сімейних і батьківських обов'язків;

– трансформація сталих стереотипів щодо традиційного розподілу гендерних ролей в суспільстві в тому числі на основі більш широкого залучення засобів масової інформації до висвітлення гендерних проблем в Україні, вироблення ними кодексів етики, які не допускати розповсюдження сексизму через засоби масової інформації, та активізації діяльності недержавних організацій, зусилля яких спрямовані на попередження гендерної дискримінації.

Література

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua.
2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua.
3. Гендерна політика: соціально-трудові відносини. Конфедерація роботодавців України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua. <http://www.confed.org/ua>.
4. Цілі розвитку тисячоліття. Україна-2010 : [національна доповідь; вересень 2010. Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.undp.org.ua>.
5. Ю. Саєнко Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / Саєнко Ю. – К. : Програма розвитку ООН, Центр соціальних експертиз Інституту соціології НАН України, 2007. – 70 с.
6. Державний комітет статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
7. Доклад об осуществлении целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия за 2009 год. – Нью-Йорк : ООН, 2009. – 59 с.

Надійшла 06.10.2010