

СЕКЦІЯ 5

СОЦІОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ АКТУАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА

*Керівник секції: професор кафедри соціології, д. соц. н.,
доцент А. С. Мельніков*

*Секретар секції: доцент кафедри соціології, к. соц. н.,
доцент К. С. Алексенцева-Тімченко*

ЯРОВА ЛІЛІАНА ВІКТОРІВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
завідувач кафедри соціології, доктор політичних наук, професор*

ПРОХОРЕНКО ЄВГЕНІЯ ЯКІВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри соціології, кандидат соціологічних наук, доцент*

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Останніми роками Україна впевнено крокує шляхом інтеграції до Європейського Союзу, що приводить до необхідності приведення у відповідність міжнародним нормам вітчизняного законодавства. Аналіз міжнародної нормативно-правової бази дозволяє дійти висновку про те, що основним завданням країн у питаннях гендерної рівності є забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків та жінок у всіх сферах життя – політичному, соціальному, економічному. Слід зазначити, що нерівності між жінками і чоловіками в Україні поширеним явищем вважають 35 % респондентів, натомість 56 % вважають, що це явище рідкісне. Власне, про нерівності більше говорять жінки, оскільки вони з цим стикаються частіше і для них ця тема є гострішою [1].

Україна, як усі цивілізовані держави, також активно проводить гендерну політику, в основі якої лежать загальновизнані міжнародні норми, зафіксовані, зокрема, в Загальній декларації прав людини, Конвенції про політичні права жінок, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та інших документах. Україна поділяє принципи ООН і розуміння гендерної рівності як необхідної умови досягнення сталого розвитку країни, створення умов для всебічного

розвитку людського потенціалу. Індекс гендерної нерівності України (SDG 5) є 0,234 – це 52 місце серед 162 країн [1].

Україна впевнено стоїть на шляху інтеграції до європейської спільноти, що робить проблеми гендерної нерівності особливо актуальними, особливо з огляду на те, що дискримінація відчутна для українських жінок навіть у сучасному суспільстві. Це проявляється в тому, що більшість українських жінок (80 %) зайняті у 25 спеціальностях з більш ніж 400, що існують в Україні. Крім того, досить цікавим є факт того, на яких саме видах робіт найчастіше зайняті жінки, – це такі професії, як бібліотекар, клерк, секретар, вчитель, медичний працівник молодшого рангу, соціальний працівник. Але саме ці професії є низькооплачуваними та не мають значних перспектив кар'єрного зростання. В середньому жінки заробляють на 23 % менше, ніж чоловіки. У сфері поштової та кур'єрської діяльності – на 35 % менше. У сфері фінансової та страхової діяльності – на 33 % менше. У сфері мистецтва, спорту, розваг, відпочинку – на 30 % менше [2].

Незважаючи на зусилля міжнародної спільноти, для більшості жінок у різних країнах, у тому числі й в Україні, актуальність проблем гендерної нерівності не зменшується, а, навпаки, навіть підсилюється, особливо у сфері працевлаштування. Право на працю та рівні можливості жінок та чоловіків гарантується Конституцією України. Для одних можливість працевлаштування – це шанс проявити свої навички та якості в обмін за належну винагороду, для інших – необхідність та єдина можливість не залишитися за межею бідності. Для працюючої жінки її робота – це крок до фінансової незалежності. Разом із заробітною платою (відсотками від угоди, прибутком від продажу або бізнесу) формується фінансова незалежність, мотивація, адекватна самооцінка та, як результат, – самореалізація.

Але, на жаль, статистика не така позитивна. Найвищий рівень зайнятості – серед жінок у віці від 30 до 49 років: 86 % чисельності всіх жінок цього віку. Молодші жінки сильніше пов'язані з виконанням сімейних обов'язків, народженням дітей і доглядом за ними, що нерідко змушує залишати роботу. Поняття «безробіття з жіночим обличчям» стало в даний час поширеним в Україні. Характерна риса в питаннях вибору роботи – гендерна сегрегація професій на «чоловічі» та «жіночі». Це проявляється в тому, що чимало жінок працюють на низькооплачуваних посадах, не займають керівні посади та не мають доступу до прийняття політичних та управлінських рішень.

З огляду на те, що наша країна підписала Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації відносно жінок, на сучасному ринку праці досі присутнє таке поняття, як «скляна стеля» та гендерна нерівність у процесі нарахування заробітної плати: в середньому заробітна плата чоловіків на 20 % вища, ніж у жінок, які обіймають ту ж саму посаду.

При цьому, відсоток жінок становить більшу частину населення України – 58 %, а частка їх представництва у Верховній Раді України складає 12,1 %, у Кабінеті Міністрів України – 12,5 %, робота на вищих

державних рівнях на керівних посадах – 16,7 %. Відсоток жінок серед військовослужбовців – 8,5 %, серед офіцерів – 5,3 %, серед солдатів і сержантів – 9,4 %. Частка жінок на українському ринку праці у 2018 р. складала 55,7 %. Це низький показник у порівнянні із чоловіками – 69,0 %. Гендерна нерівність в оплаті праці складала 25 % у 2017 р. У 2018 році цей показник досяг позначки у 21 % [4, с. 240].

У 2014 році було підписано Угоду про Асоціацію між Україною та ЄС, яка гарантує рівні можливості для жінок та чоловіків у сферах працевлаштування, освіти, навчання, економіки, у суспільстві та процесах прийняття рішень. Проте статистичні дані засвідчують те, що Україна знаходиться тільки на шляху формування гендерної рівності чоловіків і жінок, особливо в питаннях працевлаштування та прийнятті рішень.

Дані Служби статистики України засвідчують те, що різниця в оплаті праці чоловіків та жінок варіюється в середньому на 20 % на користь чоловіків. Особливо відчутно такі тенденції спостерігаються в таких видах економічної діяльності, як: мистецтво, спорт, розваги та відпочинок (39 %); поштова та кур'єрська діяльність (38 %); фінансова та страхова діяльність (35 %). Найменший розбіг спостерігається в таких сферах, як адміністративне та допоміжне обслуговування (0 %) [3]. Представленість жінок у політичній сфері в різних регіонах України теж не можна назвати значною – їх лише майже 20 відсотків від загальної чисельності працюючих в обласних рада, і тільки в таких регіонах, як Хмельницька, Харківська, Сумська, Дніпропетровська області. Водночас, за вимогами Євросоюзу, представленість жінок та чоловіків повинна бути однаковою – 50/50.

Дослідження показників гендерної рівності України згідно даних ООН та Державної служби статистики надає підстави щодо наступних висновків:

- 1) найнижчим показником є показник участі жінок у парламенті, який гальмує загальний показник індексу людського розвитку України в рейтингу інших країн світу;

- 2) простежується стійка тенденція перевищення показника безробіття серед жінок над аналогічним показником серед чоловіків;

- 3) середня заробітна плата жінок не перевищує середньої заробітної плати чоловіків;

- 4) має місце тенденція перевищення питомої ваги чоловіків над питомою вагою жінок у категоріях «Економічне активне населення» та «Зайняте населення» та перевищення питомої ваги жінок над питомою вагою чоловіків у категорії «Економічно неактивне населення», що свідчить про перевищення рівня зайнятості чоловіків над рівнем зайнятості жінок.

Результати дослідження, яке було проведено Міністерством соціальної політики України при підтримці Фонду народонаселення ООН, свідчать про таке:

- 69 % українських чоловіків вважають, що найважливішою роллю жінки в родині є ведення домашнього господарства та приготування їжі;
- 67 % українців вважають, що саме чоловік має вирішальне слово в родині;
- 33 % вважають, що саме їх роль, як батька, забезпечити власних дітей усім необхідним [2, с. 244].

Отже, українське законодавство, є переважно гендерно нейтральним, тобто таким, що не містить негативних дискримінаційних положень щодо жінок або чоловіків, передбачає всі основні види рівності та соціального захисту. Але, попри існуючу нормативно-правову базу з питань гендерної рівності та розширення повноважень та можливостей жінок, Україна досі має певні складнощі в реалізації питань гендерної координації та реалізації в рамках відповідної політичної реформи. Крім цього, досі залишаються недосконалими чинні механізми та інструментарії забезпечення гендерної рівності в Україні, залишаються нагальними питання, пов'язані з необхідністю кардинального покращення політики й практики утвердження гендерної рівності та підвищення гендерної культури в українському суспільстві.

Численні дослідження засвідчують, що розширення можливостей жінок сприяє економічному зростанню і соціальному розвитку країни, формуванню більш стійких та інклюзивних громад. Як показують оцінки Європейського інституту з питань гендерної рівності (ЄІГР), просування рівності жінок і чоловіків може призвести до створення 10 млн додаткових робочих місць до 2050 р. та зростання рівня зайнятості населення майже до 80 %. Відповідно, в цьому регіоні майже на 10 % може зрости ВВП в розрахунку на душу населення. Очікується, що прогрес у сфері гендерної рівності матиме позитивний вплив і на демографічні процеси в ЄС. Існують свідчення, що політика вирівнювання батьківських обов'язків призводить до підвищення рівня народжуваності; в свою чергу, зростання пропозиції робочої сили супроводжуватиметься пом'якшенням наслідків старіння населення. Іншими словами, розширення економічних можливостей жінок приносить користь усім представникам суспільства – жінкам, чоловікам, дітям [5].

Таким чином, можна визначити такі основні напрями удосконалення та розвитку національного рівня нормативно-правової бази державної гендерної політики в Україні: узгодження нормативно-правової бази державної гендерної політики з міжнародним законодавством щодо забезпечення гендерної рівності; створення інформаційно-методичного ресурсу державної гендерної політики в комплексі з нормативно-правовою базою, що регламентує її формування й реалізацію; моніторинг стану нормативно-правової бази державної гендерної політики, зокрема проблем, що потребують правового врегулювання, а також результатів правозастосування внаслідок упровадження всіх нормативно-правових актів.

Список використаної літератури:

1. Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3202207-so-dumaut-pro-gendernu-nerivnist-v-ukraini.html>
2. Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/gender-equality/comparative-gender-profile-of-ukraine-.html>
3. Державна служба статистики України: офіційний сайт. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Сотнікова Ю. В. Проблема забезпечення гендерної рівності в Україні в контексті євроінтеграції / Ю. В. Сотнікова, Е. Р. Степанова // Бізнес Інформ. – 2019. – № 4. – С. 239–245.
5. Герасименко Г. Гендерна рівність та відповідь на домашнє насильство в приватному секторі України: заклик до дій / Г. Герасименко // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.idss.org.ua/>

Ключові слова: гендерна рівність, державна гендерна політика, гендерна координація, показники гендерної рівності, людський потенціал, дискримінація.

Ключевые слова: гендерное равенство, государственная гендерная политика, гендерная координация, показатели гендерного равенства, человеческий потенциал, дискриминация.

Key words: gender equality, state gender policy, gender coordination, gender equality indicators, human potential, discrimination.

ІГНАТЬЄВА ІРИНА ІГОРІВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри соціології, кандидат політичних наук, доцент*

ТЕОРІЯ ЗМІН У СОЦІАЛЬНОМУ ПРОЕКТУВАННІ

Вирішальним фактором в процесі проведення успішних соціальних змін є максимальне зближення проектних цілей та реальних результатів. Теорія змін сьогодні розглядається як потужний інструмент покращення шансів на те, що певна соціальна програма матиме успіх.

Авторка першої публікації, присвяченій теорії змін, Керол Вайс наводить приклад проекту професійної підготовки молоді із обмеженими фізичними можливостями. Програму було побудовано на основі пов'язаних між собою припущень, серед яких, наприклад – «навчання популярним професіям має бути організовано у доступних локаціях, інформація про набір учнів має сягнути цільову аудиторію, пропозиції з адекватною заробітною платою будуть доступні всім учасникам проекту...» [4, с. 68]. Однак реальність може бути далекою від даних припущень – доволі складно знайти гарного інструктора, ринок праці швидко змінюється під впливом економічних факторів і т. д. Теорія змін – це і є ланцюжок припущень авторів проекту, і метод їх критичної оцінки та дослідження, вона пояснює як і чому певна ініціатива має спрацювати. Детальний опис взаємозв'язків між діями та очікуваними