

УДК 005.8:061.1

Фесенко Т.Г.¹, Шахов А.В.², Фесенко Г.Г.³

**ГЕНДЕРНІ ІНДЕКСИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗБУДОВИ НОВОГО
ШОВКОВОГО ШЛЯХУ**

Луганський національний аграрний університет

Харків, Алчевських 44, 61002;

Одеський національний морський університет,

Одеса, Мечнікова 34, 65029;

Харківський національний університет міського господарства ім. О. М.

Бекетова Харків, Маршала Бажанова 17, 61002

Fesenko T.G.¹, Shahov A.V.², Fesenko G.G.³

**GENDER INDEXES AS THE INSTRUMENT OF NEW SILK ROAD
DEVELOPMENT**

¹*Lugansk National Agrarian University,*

Kharkiv, Alchevs'kykh, 44, 61002;

²*Odessa National Maritime University,*

Odessa, Mechnikova 34, 65029;

³*O. M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv*

Kharkiv, Marshala Bazhanova, 61002

Анотація. У роботі окреслені гендерні аспекти функціонування транзитного проекту. Здійснено аналіз е-ресурсів національних залізниць країн-партнерів Нового Шовкового шляху та виявлено рівень репрезентативності гендерної проблематики. Зазначено, що лише Україна виокремлює принципи гендерної рівності на рівні корпоративної стратегії, у той же час Китай та Казахстан, не маючи відповідної декларативності,

здійснюють гендерно-чутливу діяльність. Проведено порівняльний аналіз рівня гендерних індексів та суб-індексів країн Нового шовкового шляху. Актуалізовано питання про розробку інтеграційної моделі щодо включення гендерного компоненту в управління проектами Нового шляху, як на рівні політики щодо внутрішніх клієнтів, так і зовнішніх (бенефіціарів транспортних послуг).

Ключевые слова: гендерний розрив, гендерний індекс, дискримінація, е-ресурс, транскордонний проект.

Abstract. In this paper, we describe the gender aspects of the transit project. The e-resource of National Railways countries-partner within the New Silk Road is analysed, and the level of gender representatives has found. Indicated that only Ukraine singles gender equality at corporate strategy, while China and Kazakhstan, without corresponding declarative, carry out gender-sensitive activities. The comparative analysis of gender indices and sub-indices of the New Silk Road is made. It is actualized the question is actualized the issue of the need to develop integration models that include a gender component in Project Management of the New Silk Road at the level of policy internal customers and external (beneficiaries of transport services).

Key words: gender gap, gender index, discrimination, e-resource, cross-border project.

У світлі Цілей сталого розвитку до 2030 р. будь-які національні, транскордонні проекти мають включати практики, спрямовані на подолання гендерної нерівності. За даними ООН, на теперішній час зберігається гендерний розрив у різних сферах життєдіяльності, зокрема через існування економічних, соціальних, політичних бар'єрів для жінок. Гендерний індекс людського розвитку (*Gender Development Index, GDI*) бере до уваги нерівність жінок та чоловіків у таких сферах: здоров'я, знання, стандарти життя. Щорічний міжнародний звіт щодо рівня реалізації прав жінок (*Global Entrepreneurship Monitor, GEM*) фокусується на трьох показниках: участь жінок в процесах прийняття рішень, їх доступ до професійних можливостей та рівень їх доходів.

Індекс гендерної нерівності (*Gender Inequality Index, GII*) – відображає нерівність у досягненнях між чоловіками і жінками в трьох вимірах: репродуктивному здоров'ї, розширенні прав і можливостей, а також на ринку праці.

Для осмислення гендерних компонентів проектів Нового шовкового шляху особливої актуальності набуває гендерний індекс, розроблений в рамках Всесвітнього економічного форуму, – індекс глобального гендерного розриву (*Gender Global Gap Index, GGGI*). GGGI висвітлює існуючу взаємозалежність «гендер-економіка» та демонструє, як відсутність прогресу у вирішенні гендерних питань шкодить економічному зростанню. У зв'язку з цим ефективна організація транспортного маршруту для переміщення залізничних вантажів і пасажирів суходелом від промислових центрів Китаю до Європи в межах транскордонного проекту «Новий шовковий шлях» має передбачати аналітичну роботу з гендерними суб-індексами GGGI.

Метою дослідження є логіко-структурний аналіз гендерно-сенситивних компонентів у змісті проектів Нового шовкового шляху.

Країни Нового шовкового шляху, спільно реалізуючи проекти у сфері транзитної економіки, утворюють своєрідний економіко-географічний простір, у якому є місце й гендерним компонентам. З метою окреслення гендерного виміру досліджуваного проекту, пропонується виконати порівняльний аналіз рівня GGGI для країн-партнерів. Основні сфери прояву нерівності між жінками та чоловіками представлені такими групами суб-індексів [1]:

- 1) участь в економічній діяльності та рівень можливостей (в оплаті праці, участі та доступу до висококваліфікованої зайнятості);
- 2) рівень освіти, статистика щодо доступу до базового і вищого рівня освіти;
- 3) сфера реалізації політичних прав і можливостей, представленість в структурах прийняття рішень;
- 4) здоров'я і тривалість життя.

Порівняння суб-індексів GGGI країн-партнерів виявило особливості гендерних розривів: найменший – в освіті, найбільший – у сфері залучення

жінок у процесі прийняття рішень (суб-індекс «Politics»). В економічній сфері найменший гендерний розрив має Казахстан, найбільший – Китай (табл. 1).

Таблиця 1

**Гендерні індекси країн-партнерів Нового шовкового шляху,
(Global Gender Gap Index, 2015)**

Країни Нового шовкового шляху	Global Gender Gap Index		суб-індекси GGGI							
			Economy		Education		Health		Politics	
Azerbaijan	96	0,675	54	0,701	90	0,9841	139	0,950	129	0,063
China	91	0,682	81	0,657	83	0,9881	145	0,919	73	0,162
Georgia	82	0,687	60	0,692	31	1,000	120	0,967	114	0,089
Kazakhstan	47	0,719	36	0,749	28	1,000	1	0,980	66	0,166
Ukraine	67	0,702	40	0,731	30	1,000	42	0,979	107	0,098

Для виявлення гендерної чутливості організацій/компаній пропонується застосувати метод моніторингу електронних ресурсів (зокрема, офіційних сайтів), що вже мав авторську апробацію [2-3]. У даному дослідженні пропонується огляд офіційних сайтів залізничних компаній п'яти країн-партнерів Нового шовкового шляху. Виявлено, що гендерний компонент на рівні окремого пріоритету компанії виокремлений лише в Україні. Держпідприємство «Укрзалізниця» відзначає, що будує соціальну політику за принципом гендерної недискримінації, гарантування рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків. Укрзалізниця, як соціально відповідальна компанія, зобов'язується створювати умови, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством, надає оплачувані відпустки та інші пільги вагітним жінкам та матерям, узгоджує сприятливий графік їх роботи. Також звертається увага на питання поліпшення умов праці жінок (зокрема, спрямованих на зменшення запиленості та загазованості повітря, робочого місця, створення нових санітарно-побутових приміщень та ремонту діючих, підготовку пунктів обігріву до роботи у зимовий період тощо) [4].

На українських залізницях чисельність жінок-працівниць складає майже 40 % (109 тис.) від загальної кількості працівників. Вони переважно працюють за такими професіями як бухгалтер, економіст, квитковий касир, телефоніст, комерційний агент та провідник пасажирського вагону. Втім, на залізницях України, відповідно до законодавства, заборонено застосовувати працю жінок на роботах: електромонтерами контактної мережі, машиністами та помічниками машиніста, провідниками зі супроводження вантажів на відкритому рухомому складі, регулювальниками швидкості руху вагонів, складачами швидкості руху вагонів, складачами та помічниками складача поїздів.

У той же час на Казахстанській залізниці жінки працюють на посаді «машиніст тепловоза». Примітною є інформація про те, що перша жінка-машиніст отримала вищу професійну освіту в Україні, у Харківському інституті інженерів транспорту. Отже, парадоксальною виявляється ситуація, коли в Україні дівчатам не заборонено отримувати відповідну вищу освіту (зокрема, на факультеті механіки), й у той же час вони не мають доступу до відповідної професії через існуючі гендерні бар'єри в державній нормативно-правовій базі. На сайті Казахстанської залізниці також міститься гендерні статистичні данні: 40 700 жінок-працівниць, 31 з них має вчений ступінь, на керівних посадах працюють 1 194 залізничниці. Також звертається увага на те, що жінки поєднують складну і відповідальну роботу на сталевий магістралі з сімейними турботами, вихованням дітей: 6 400 жінок мають 3 і більше дітей.

Офіційний сайт Азербайджанської залізниці містить лише один гендерно-сенситивний маркер, що стосується інфраструктури – «кімнати відпочинку для пасажирів і матерів з дітьми» у приміщеннях залізничних вокзалів. На сайті Грузинської залізниці гендерна інформація не виявлена.

Рівень гендерної сенситивності Китайської залізниці виявляється у наданні спеціальних сервісних послуг пасажиром та пасажиркам з обмеженою мобільністю (інвалідам-колясочникам), а також батькам з дітьми (Parent-Child Travel Services). Пропонуються спеціальні туристичні маршрути, орієнтовані на

цікаве дозвілля сімей. Наприклад, батькам з дітьми пропонується задовольнити культурні потреби у дозвіллі на маршрутах до Ханчжоу, відвідавши Meijiawu Tea Village для ознайомлення з «чайною культурою». Поїздка до Вучжен, найстарішого китайського міста на воді, презентується як можливість для родин задовольнити потребу у ігровому дозвіллі. Адже мешканці цього міста підтримують тисячолітні національні традиції повсякденного буття, у тому числі у сфері дитячого дозвілля. Саме у цьому місті діти можуть дізнатися про ігровий досвід своїх батьків та пограти в традиційні китайські дитячі забави [5].

Експрес-огляд web-ресурсів компаній-партнерів Нового шовкового шляху на предмет їх гендерної сенситивності можна представити у вигляді наступної матриці (табл.2).

Таблиця 2

**Матриця гендерної сенситивності залізничних компаній-партнерів
Нового шовкового шляху**

Залізничні компанії-партнери Нового шовкового шляху	Ознаки гендерної сенситивності компанії				
	Соціальна політика (виокремлено)	Обмеження у доступі до професійної діяльності	Гендерно-сенситивна інфраструктура залізничних вокзалів	Гендерно-чутливі послуги	Гендерно-чутлива статистика
Azerbaijan Railways LTD  Official website: http://www.addy.gov.az/	-	-	+	-	-
China Railway  Official website: http://www.china-railway.com.cn/	-	-	-	+	-

JSC “Georgia Railway”  Official website: http://www.railway.ge/?lang=eng	-	-	-	-	-
JSC “NC” Kazakhstan Temir Zholy”  Official website: http://www.railways.kz/	-	-	-	-	+
JSC “Ukrzaliznytsia”  Official website: http://www.uz.gov.ua/	+	+	-	-	+

У підсумку оцінка гендерної сенситивності проектної діяльності компаній в рамках Нового шовкового шляху потребує подальшої розробки. Пропонується застосовувати гендерні індикатори за напрямками:

- впровадження гендерно-чутливих сервісних послуг в діяльність транспортних підприємств;
- підвищення гендерної сенситивності інфраструктури (безбар’єрний простір; інклюзивні послуги, кімнати для батьків з дітьми, місця для сповивання й годування немовлят і т.ін.);
- гендерна рівність у процесах прийняття рішень на усіх рівнях управління;
- формування гендерно-чутливих компетенцій персоналу транспортної компанії.

Література

1. Measuring the Global Gender Gap [Electronic resource]. – Available at: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/measuring-the-global-gender-gap/>.

2. Fesenko T. E-Readiness evaluation modelling for monitoring the national e-government programme (by the example of Ukraine) / T. Fesenko, G. Fesenko // Easten-European Journal of Interorise Technologies. – 2016. – Том 3. – №3(81). – С. 28–35. doi: 10.15587/1729-4061.2016.71606 – Available at: <http://journals.uran.ua/eejet/article/view/71606/67836>.

3. Фесенко Г.Г. «E-government Program» в Украине: управление человеческим фактором в архитектуре преобразований / Г.Г. Фесенко, Т.Г. Фесенко // Управління проектами стан та перспективи: Матеріали 7-ї Міжнародної науково-практичної конференції. – Миколаїв: НУК, 2011. – С. 331–333. – Режим доступу: <http://conference.nuos.edu.ua/catalog/lectureDetail?conferenceId=2592&lectureId=8838>.

4. Вектор КСВ – гендерна недискримінація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.uz.gov.ua/work_on_the_railway/social_priorities/gender/.

5. Guangzhou Railway Group Introduces Interesting Parent-Child Travel Services. [Electronic resource]. – Available at: http://www.china-railway.com.cn/en/newscenter/Corporation/201606/t20160606_58402.html.

Робота відправлена: 11.08.2016 р.

© Фесенко Т.Г., Шахов А.В., Фесенко Г.Г.