

ПИТАННЯ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Голіченкова О. Д.

Наук. керівн. : **Скіндер Н. В.**

Харківський торговельно-економічний коледж

Київського національного торговельно-економічного університету

Гендерна рівність – складова поняття рівності та рівних можливостей. Демократичне суспільство повинно надавати і чоловікам і жінкам рівні можливості брати участь в усіх сферах життя. Гендерна дискримінація у будь-якій соціальній сфері (як публічній, так і приватній) та у будь-якому інституті (від сім'ї до політики) є важливим питанням, яке в демократичному суспільстві має вирішуватися на державному рівні.

Успішне регулювання гендерних відносин у суспільстві передбачає утвердження цінності гендерної рівності, недопущення дискримінації за ознакою статі, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень, забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків.

Основи гендерних досліджень в економіці сформовані зарубіжними вченими Дж.Анкером, Т.Верленом, К.Делфі, М.Кіммелом, Дж.Скотт, Х.Хартман, а проблеми гендерної нерівності розглянуто в роботах українських авторів О. Балакіревої, І. Демченко, В. Довженко та ін.

Вивчаючи літературу можна побачити, що на ринку праці України є наявні гендерні диспропорції, про що свідчить рівень економічної активності та зайнятості населення, проблеми жіночого безробіття та професійної сегрегації за ознакою статі. Тому достатньо гостро стоїть питання протидії дискримінації за ознакою статі на сучасному ринку праці.

Зважаючи на це слід звернути увагу на економічне становище жінок та чоловіків, гендерний розрив в рівні заробітної плати, що має місце у всіх галузях економіки та зумовлює підвищений ризик зuboжіння жінок.

Поняття «гендер» з'являється у соціально-гуманітарному знанні другої половини ХХ ст. як похідне від поняття статі. Однак, гендер є не біологічною, а соціокультурною категорією: індивід не отримує «гендер» автоматично від народження, а набуває у процесі інтеграції в суспільне життя.

Україні притаманні певні особливості гендерних відносин завдяки радянському минулому, протягом якого домінуючим був так званий «гендерний контракт працюючої матері». Залученість жінок до розбудови соціалізму на рівні з чоловіками в радянські часи означала, що «жіноче» питання є розв'язаним і жінки мають рівні права з чоловіками. Хоча в сфері оплачуваної праці залученість жінок була на рівні чоловіків, в приватній сфері розподіл обов'язків залишався традиційним – жінки продовжували нести основний тягар хатньої роботи, догляду та виховання дітей. Проблема подвійного навантаження, якої зазнавали радянські жінки, не поставала на державному рівні як проблема, пов'язана з гендерною нерівністю в радянському суспільстві. Сьогодні питання гендерної рівності сприймаються частиною громадян як такі, що штучно кальковані із західного суспільства та силою нав'язуються українському.

Дискримінацію можна умовно поділити на формальну та неформальну (таб. 1).

Таблиця 1

Форми дискримінації на ринку праці [2].

Формальна дискримінація	Неформальна дискримінація
<ul style="list-style-type: none">- звільнення з роботи;- відмова у прийнятті на роботу;- відмова у просуванні по службі;- менша заробітна плата.	<ul style="list-style-type: none">- образи і погрози з боку керівництва;- остракізм або цькування з боку колег по роботі.

Дискримінація проти жінок є досить розповсюдженою, зокрема, при прийнятті на роботу. Не зважаючи на існування статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»:

«Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей», у багатьох оголошеннях щодо прийому на роботу стать респондентів вказана. Роботодавці порушують Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок», оскільки немає жодних санкцій за ці протиправні дії. У даному випадку в Україні не виконується Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації проти жінок в Україні, зокрема, стаття 2, де вказано, що держава зобов'язана приймати санкції, які забороняють будь-яку дискримінацію проти жінок.

Варто зазначити, що кар'єрні орієнтації у чоловіків і жінок відмінні: у чоловіків – високий рівень кар'єрних орієнтацій на виклик, підприємництво поєднується з високим рівнем орієнтацій на управління, орієнтації інтеграції стилів життя, а також орієнтація на стабільність; у жінок – менше виражені кар'єрні орієнтації [3].

Однак слід підкреслити, що поряд з поляризацією чоловічого та жіночого, багато які культури високо цінують їх суміщення в одній особі – андрогінію як деякого «постгендера» (О. Е. Шишлова). Введення такого ракурсу надає можливість говорити про певні гендерні ролі, які грають усі люди.

Згідно з І. С. Кон, «гендерні ролі завжди пов'язані з певною нормативною системою, яку особистість засвоює і переломлює у своїй свідомості і поведінці» [1]. Прояви гендерних особливостей та гендерних ролей характерні для всіх сфер соціального життя. І ринок праці – не виключення, але має свою специфіку.

Незважаючи на наявність «чоловічих» та «жіночих» сфер праці на сучасному ринку праці необхідно зазначити, що в даний час, в умовах модернізації і переходу до суспільства постмодерну, ми спостерігаємо явище поступової андрогінізації різних сфер суспільного життя. Світ вимагає від сучасних кандидатів бути пластичними та поєднувати у собі

різні якості: розум, інтуїцію, жорсткість, швидку адаптативність, участь одразу у декількох проектах та ін.

На ринку праці існують приховані гендерні позиції роботодавців, які впливають на структуру зайнятості населення та можливості самореалізації кожної особистості. Це визначає потребу у прийнятті відповідних рішень щодо використання робочої сили на ринку праці Харківського регіону.

Сучасні соціальні відносини перебувають у трансформаційному стані. Ринок праці досі представляє собою консервативну систему. Серед проблем можна назвати: гендерну асиметрію на ринку праці (вертикальна і горизонтальна сегрегація), рівень середньої зарплатні, суміщення жінками професійних та сімейних обов'язків.

Ліквідація нерівності стосовно однієї статі неможлива без вивчення проблем іншої, а гендерний розвиток – це зміни в становищі як жінки, так і чоловіка в історичній зумовленості їхніх ролей. Проте аналіз гендерних особливостей чомусь залишається поза увагою дослідників чи то свідомо, чи то ні. Важливим напрямом державної політики зайнятості має стати рівна участь жінок та чоловіків у функціонуванні ринку праці та досягнення гендерної рівності щодо доступу населення до гідної праці.

Проблема дискримінації та негативних стереотипів полягає в невмінні зрозуміти один одного. Всі подібні питання люди намагаються звести до біології, забуваючи про природу соціальних взаємодій. До того ж часто буває дуже важко прийняти інакшість природи чужого.

Література

1. Кон И. С. Пол и гендер. Заметки о терминах [Электр. ресурс]. Режим доступа : <http://sexology.narod.ru/publ037.html>
2. Пазюк М. Гомофобія на ринку праці в Україні / М. Пазюк // Гендерний журнал «Я»: Гендер і гроші. Макроекономічний вимір гендерної рівності . – 2017. – № 1 (42). – С. 27-29.
3. Шевцова І. І. Професійна спрямованість молодих чоловіків і жінок / І. І. Шевцова // Гендерна політика очима української молоді: матер. підсумк. конф. X Регіонального конкурсу молодих вчених, Харків,

30 листопада 2016 р. / Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2016. – С.259-270.

ГЕНДЕРНОЧУТЛИВИЙ ПІДХІД ДО ЗДІЙСНЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОГО СУПРОВОДУ СІМЕЙ ВИМУШЕНИХ ПЕРЕСЕЛЕНЦІВ

Горбатько А.

Наук. керівн. : д-р пед. наук, проф. **Рассказова О. І.**

Комунальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія»

Харківської обласної ради

Постановка проблеми. Події останніх років створили об'єктивні підстави для усвідомлення цінності кожної особистості, її ролі у суспільних, а також історичних та політичних змінах у країні. Разом з цим, стала очевидною важливість соціально-психологічної підтримки, соціально-педагогічного супроводу і загального соціального захисту як окремих людей, так і певних соціальних груп у часи суспільних трансформацій. Це все стає новим завданням психолого-педагогічних та соціальних сфер допомоги, які повинні займатись проблемами жертв військового конфлікту та допомагати постраждалим пристосуватись до нових, незвичних життєвих умов і пережити стрес, викликаний військовими подіями.

На сьогоднішній з'явилась гостра необхідність працювати з новою соціальною категорією громадян – вимушеними переселенцями з зони антитерористичних операцій.

Особливо вразливою верствою населення стали сім'ї та діти, котрі були вимушені змінити місце проживання та отримали соціальний статус «переселенці»; жінки та сім'ї, члени яких загинули або були поранені під час воєнних дій, зокрема вдови, які залишилися єдиними годувальницями