

Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Географічний факультет
Кафедра економічної та соціальної географії

Наталія ПРОВОТАР

ГЕОГРАФІЯ ПРАЦІ ТА ГЕНДЕРУ

Навчально-методичний комплекс
для студентів, що навчаються за освітньо-професійними програмами
«Урбаністика та міське планування» і «Економічна географія»
першого (бакалаврського) освітнього рівня

Київ – 2023

УДК 911.3

*Рекомендовано Вченою радою географічного факультету
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
(Протокол № 9 від 16 березня 2023 року)*

Рецензенти:

Сергій Запотоцький, доктор географічних наук, професор,
декан географічного факультету, професор кафедри
економічної та соціальної географії,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Олена Кононенко, кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економічної та соціальної географії,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Провотар Н. Географія праці та гендеру. Київ, 2023. 64 с.

У навчально-методичному виданні розкрито зміст та структуру освітнього компоненту «Географія праці та гендеру» у рамках бакалаврських освітньо-професійних програм «Урбаністика та міське планування» і «Економічна географія» за спеціальністю 106 Географія у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка, які спрямовані на оволодіння здобувачами вищої освіти теоретичних знань і практичних навичок з географії праці та гендеру. Для студентів та викладачів закладів вищої освіти, де здійснюється підготовка фахівців за спеціальністю 106 Географія.

Тип освітнього компоненту: вибіркова дисципліна за освітньо-професійними програмами «Урбаністика та міське планування» і «Економічна географія» підготовки фахівців за освітньо-кваліфікаційним рівнем «бакалавр» у галузі знань 10 Природничі науки за спеціальністю 106 Географія.

Анотація. Дисципліна «Географія праці та гендеру» є вибірковою і викладається студентам у VI семестрі (на третьому курсі) в обсязі 5 кредитів ECTS. Навчальна дисципліна присвячена вивченню теоретичних та методичних засад географії праці; концептів ринку праці; зайнятості та безробіття; моделей, кон'юнктури, галузевої та територіальної структури ринку праці; регулювання та управління ринком праці; гендерної рівності в суспільстві; регіональних особливостей гендерних співвідношень на ринку праці; регіональних особливостей гендерної дискримінації; гендерної політики.

Форма контролю: іспит.

Мета. Метою освітнього компоненту є формування у студентів здатності розв'язувати практичні проблеми міського та регіонального розвитку у контексті функціонування регіональних та локальних ринків праці, забезпечення гендерної рівності в суспільстві, оволодіння практичними навичками з вибору й обґрунтування рішень регіональної політики у сфері зайнятості та гендерної політики.

Завдання освітнього компоненту: формування у студентів знань щодо предметної області та професійної діяльності (ЗК2); формування у студентів знань та вмінь застосовувати знання з географії праці та гендеру з врахуванням причинно-наслідкових зв'язків соціальних та економічних процесів на світовому, державному і регіональному рівнях (СК2); формування у студентів вмінь та навичок власного осмислення, доцільного та критичного використання теорій, концепцій, ідей для пояснення сучасних процесів на ринку праці, гендерних диспропорцій в контексті сталого розвитку України (СК7); оволодіння студентами навичками міжособистісної взаємодії (ЗК8); формування у студентів вмінь та здатності реалізувати свої

права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності вільного демократичного суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини (ЗК11).

Програмні результати навчання: знати, розуміти і вміти використовувати на практиці базові поняття з теорії географії, а також світоглядних наук (P01); аналізувати географічний потенціал території (P04); знати цілі сталого розвитку та можливості своєї професійної сфери для їх досягнення, в тому числі в Україні (P10).

Результати навчання дисципліни:

знати:

- ✓ терміни і поняття географії праці;
- ✓ сутність сучасних теорій та концептів ринку праці;
- ✓ сутність, функції, моделі, структуру, методичні засади аналізу/оцінки регіональних та локальних ринків праці;
- ✓ причинно-наслідкові зв'язки та особливості впливу демографічних, міграційних та освітньо-кваліфікаційних процесів на відтворення трудових ресурсів;
- ✓ сучасні тенденції, основні просторові характеристики (якісні та кількісні) світового, національного та регіональних ринків праці;
- ✓ механізми регулювання ринку праці на різних ієрархічних рівнях;
- ✓ сутність понять гендеру, гендерних стереотипів, сексизму, гендерної рівності, гендерної культури;
- ✓ сутність дискримінації за гендерною ознакою в політичній сфері та державному управлінні, її регіональні аспекти;
- ✓ сутність дискримінації за гендерною ознакою на ринку праці, її регіональні аспекти;
- ✓ форми сексизму та заходи боротьби з його проявом;
- ✓ засади гендерної політики на різних ієрархічних рівнях.

вміти:

- ✓ демонструвати знання та розуміння предметної області дисципліни при компонентній та комплексній характеристиці / аналізі / оцінці процесів формування, використання та розподілу трудових ресурсів у їх взаємозв'язку;

✓ розкривати причинно-наслідкові зв'язки процесів і явищ, які зумовлюють формування ринків праці різного ієрархічного рівня, визначати кон'юнктуру та рівень напруженості на ринках праці;

✓ обґрунтовувати прийняття управлінських рішень для оптимізації функціонування регіональних та локальних ринків праці;

✓ кількісно і якісно аналізувати гендерні співвідношення і виявляти гендерні диспропорції на ринку праці, у політичній сфері та державному управлінні;

✓ здійснювати моніторинг гендерної рівності в суспільстві, розробляти гендерні портрети регіонів;

✓ обґрунтовувати заходи регіональної політики на різних ієрархічних рівнях.

комунікація:

✓ бути здатними до міжособистісної комунікації в процесі пошуку компромісних рішень для вирішення проблем функціонування ринків праці та у сфері гендерної рівності.

автономність та відповідальність:

✓ вміти реалізувати свої права і обов'язки як члена вільного демократичного суспільства, усвідомлювати необхідність його сталого розвитку, верховенства прав і свобод людини.

Форми викладання і навчання: лекції, семінарські заняття, виконання індивідуальних творчих завдань, самостійна робота.

Методи оцінювання: виступи та доповнення на семінарських заняттях, виконання індивідуальних творчих завдань, тематичні контрольні роботи, іспит.

Організація оцінювання. Рівень досягнення всіх запланованих результатів навчання визначається за результатами виступів на семінарських заняттях, виконання індивідуальних творчих завдань, написання письмових тематичних контрольних робіт, іспиту. Питома вага результатів навчання у підсумковій оцінці за умови її опанування на належному рівні така:

результати навчання (знання) – до 45%;

результати навчання (вміння) – до 40%;

результати навчання (комунікація) до 5%;

результати навчання (автономність та відповідальність) – до 10%.

Упродовж вивчення навчальної дисципліни здійснюється семестрове оцінювання: кількість балів, що студент отримує протягом семестру є сумою балів, що були отримані при оцінюванні роботи на семінарських заняттях, виконанні індивідуальних творчих завдань та тематичних контрольних робіт. Тематичні контрольні роботи проводяться у тестовій формі. Підсумкове оцінювання у формі іспиту проводиться в письмовому форматі.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Тематичний блок 1. ГЕОГРАФІЯ ПРАЦІ

- Тема 1. Географія праці як суспільно-географічна наука.
- Тема 2. Терміни і поняття в географії праці.
- Тема 3. Відтворення трудових ресурсів.
- Тема 4. Концепт ринку праці. Концепт регіонального ринку праці.
- Тема 5. Світовий ринок праці.
- Тема 6. Національний та регіональні ринки праці в Україні.
- Тема 7. Регулювання ринку праці. МОП. МОМ.

Тематичний блок 2. ГЕОГРАФІЯ ГЕНДЕРУ

- Тема 8. Географія гендеру як суспільно-географічна наука. Феміністична географія.
- Тема 9. Гендерна культура. Гендерні стереотипи: регіональні відміни.
- Тема 10. Гендерна рівність. Гендерна дискримінація. Сексизм.
- Тема 11. Гендерне насильство у сім'ї.
- Тема 12. Гендерна дискримінація у політичній сфері та державному управлінні.
- Тема 13. Гендерна дискримінація на ринку праці.
- Тема 14. Гендерна політика.

Тематичний блок 1. ГЕОГРАФІЯ ПРАЦІ

Тема 1. ГЕОГРАФІЯ ПРАЦІ ЯК СУСПІЛЬНО-ГЕОГРАФІЧНА НАУКА

Географія праці як суспільно-географічна наука. Місце дисципліни в системі суспільно-географічних знань. Об'єкт вивчення географії праці. Закономірності формування, використання і розподілу трудових ресурсів як предмет вивчення географії праці. Етапи формування географії праці. Напрямки досліджень географії праці. Зв'язки географії праці з іншими дисциплінами. Методи дослідження географії праці.

Опорний конспект лекції:

Географія праці – це суспільно-географічна наука, що вивчає територіальну організацію трудової діяльності населення та виявляє регіональні особливості і закономірності формування, використання та розподілу трудових ресурсів.

Об'єктом дослідження географії праці є трудова діяльність населення. Предметом дослідження науки є регіональні особливості та закономірності формування, використання і розподілу трудових ресурсів.

В 90-х роках ХХ ст. предмет вивчення географії праці розширився за рахунок таких складових:

- дослідження територіальних особливостей зайнятості і безробіття (від причин до специфіки їх видів і типів);
- дослідження функціонування локальних, регіональних та національних ринків праці (від різних їх моделей до специфічних проблем);
- дослідження нових чинників, що впливають на формування та розподіл трудових ресурсів (статус регіону, особливості організації трудової діяльності, рівень оплати праці тощо).

Нові погляди на географію праці як суспільно-географічну дисципліну, пов'язані передусім із дослідженнями А. Герода (A. Herod). Він запропонував розрізняти «географію праці» (geography of labor) та

«*трудова географія*» (labor geography). Якщо перша пов'язана із вивченням впливу фактора праці на прийняття рішень щодо розміщення інвестицій, підприємств, то друга фокусується на ролі праці у формуванні ландшафтів, вивченні працівників як просторового актора (діючої сили щодо формування простору), на функціонуванні ринків праці як просторових структур, просторової організації та просторової ієрархії об'єднань працівників (профспілок, їх просторових відмін, у тому числі щодо активності), гендерних та расових аспектів тощо. Географія праці і надалі еволюціонує, нині зосереджуючись на вивченні динаміки трудових міграцій (у тому числі гендерних, етнічних, расових, вікових аспектів трудової міграції, в міських і сільських територіях), ринків праці різних рівнів, державної політики у сфері зайнятості та на ринку праці, а також ідентичності, що змінюється (наприклад, «робота та ідентичність», «клас та ідентичність»), глобалізації ринку праці.

В географії праці використовуються філософські, загальнонаукові та конкретнонаукові методи дослідження. *Діалектичний* підхід є базовим у методології дослідження і передбачає вивчення тих чи інших явищ у сфері праці в генезисі, з урахуванням постійного розвитку та зв'язку з іншими соціально-економічними явищами. *Метод порівняльно-географічного аналізу* ефективний при визначенні територіальної диференціації рівнів зайнятості, безробіття, оплати праці, навантаження на вільне робоче місце тощо. Для аналізу інтенсивності процесів на ринку праці доцільно використовувати такі статистичні методи дослідження, як індексний метод та ранговий метод. Сутність *індексного методу* полягає в тому, що на основі певної групи показників здійснюється групування адміністративних одиниць за її інтенсивністю. Індекси обраховуються шляхом співставлення значень кожного показника із найгіршим серед усієї сукупності територіальних одиниць, а на їх основі визначаються сумарні індекси, що

дозволяють здійснити диференціацію. *Метод ранжування* базується на групуванні адміністративних одиниць на основі спадання чи зростання певних визначених показників, що дає можливість скласти їх рейтинг. *Типізація* адміністративних одиниць за особливостями функціонування локальних, субрегіональних та регіональних ринків праці дає можливість об'єднати їх у типові групи для системного опису і діагностики соціально-економічного стану. Типізація дозволяє виявити проблемні регіони, регіони із значними перспективами розвитку тощо. Використання *графічного методу* дає можливість систематизувати інформацію, дослідити взаємозв'язки складових ринку праці, впливу чинників на формування ринку праці. Складність територіальних явищ та процесів на ринку праці зумовлює необхідність застосування *методу картографічного моделювання*. Використання картографічного методу дослідження ринку праці сприяє системному уявленню про його розвиток. Картографічні моделі можуть використовуватися для аналізу складових ринку праці, а також для оцінки перспектив та прогнозування його розвитку. З метою виявлення подібності адміністративних одиниць за різними індикаторами ринку праці використовується *метод кластерного аналізу*. Його сутність полягає у пошуку подібності показників різних територіальних одиниць в просторі, які характеризують певний процес чи явище. Результати групування унаочнюються у вигляді дендрограми кластеризації, на горизонтальній осі якої зазначаються регіони, а вертикальній – відстані їх подібності.

Семінарське заняття 1. Географія праці як наука

1. Розширення предмету вивчення географії праці в кінці XX на початку XXI ст.
2. Сучасні напрямки зарубіжних досліджень в географії праці
3. Сучасні напрямки зарубіжних досліджень з трудової географії

4. Сучасні напрямки досліджень з географії праці в Україні
5. Використання методу семантичного диференціалу у дослідженні сприйняття гендерних ролей жінок і чоловіків

Питання для самоконтролю:

1. *Що є об'єктом та предметом вивчення географії праці?*
2. *Як розширився предмет вивчення географії праці у 90-х роках ХХ ст.?*
3. *Яке місце географії праці в структурі суспільної географії?*
4. *Що вивчають в географії праці за допомогою методу картографічного моделювання?*
5. *З якими географічними науками пов'язана географія праці?*

Тема 2. ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ В ГЕОГРАФІЇ ПРАЦІ

Поняття про працю. Елементи праці. Види праці. Продуктивність праці. Фактори підвищення продуктивності праці. Стимули і мотиви підвищення продуктивності праці. Працездатність, працездатний вік. Оцінка працездатності. Трудові ресурси. Галузевий та територіальний розподіл трудових ресурсів. Робоча сила. Фактори ефективного використання робочої сили. Працересурсний потенціал. Економічно активне населення. Економічно неактивне населення. Зайнятість. Види та форми зайнятості. Гнучкі форми зайнятості. Безробіття. Види безробіття. Способи залучення працівників. Оголошення про найм на роботу. Складання орієнтовного професійного портрета працівника. Резюме. Мотиваційний лист. Співбесіда при прийомі на роботу. Адаптація працівників.

Опорний конспект лекції:

Праця – це доцільна, свідома, організована діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення суспільних і особистих потреб людей. *Праця* є сукупністю фізичних та розумових здібностей людей, що проявляються в процесі виробництва матеріальних благ та послуг, і є засобом задоволення їх власних потреб та потреб суспільства. В суспільно-географічному розумінні термін «праця» можна розглядати як природну здатність людей, що проживають в певному географічному середовищі, використовувати свої фізичні та розумові здібності при виробництві матеріальних благ і послуг та реалізацію своїх трудових інтересів під впливом суспільно-географічних чинників (природного відтворення ресурсів праці, територіальної мобільності робочої сили, освітньо-кваліфікаційного потенціалу трудових ресурсів тощо).

Праця включає три елементи: людину з її фізичними та духовними здібностями, засоби праці та предмети праці. Для класифікації видів праці використовуються ряд ознак: а) за характером та змістом праця буває:

фізична і розумова; наймана і приватна; індивідуальна і колективна; за бажанням і примусова; репродуктивна і творча; б) за умовами праці: стаціонарна та рухома; наземна та підземна; приваблива та неприваблива; в) за засобами та способом праці: ручна та автоматизована; низько- і високотехнологічна; різного ступеня участі людини.

Продуктивність праці визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, який витрачається на одиницю продукції. В статистиці використовуються поняття виробітку та працеемності. Під виробітком розуміють кількість виробленої продукції одним працівником за одиницю часу, а під працеемністю – затрати часу на виробництво одиниці продукції.

На продуктивність праці впливають ряд чинників:

- матеріально-технічні чинники – вдосконалення техніки та технологій виробництва;
- організаційно-економічні чинники – система управління трудовим процесом; форми організації виробництва (наприклад, гнучкі форми);
- соціально-психологічні – рівень кваліфікації та загальноосвітній рівень працівників, соціально-психологічний клімат у колективі, рівень дисципліни, трудової активності, творчої ініціативи.

Стимулами до підвищення продуктивності праці є матеріальні (оплата праці грошима, товарами та іншими матеріальними цінностями, вручення цінних подарунків) та нематеріальні (заохочення до спілкування, публічне визнання заслуг, надання більшої свободи дій у трудовій діяльності).

Під *працездатністю* розуміють здатність виконувати трудову діяльність без шкоди здоров'ю. Розрізняють три види працездатності населення: загальну працездатність (здатність виконувати будь-яку роботу в стандартних умовах), професійну працездатність (здатність виконувати певні професійно-кваліфікаційні функції), спеціальну працездатність

(здатність працювати в специфічних природно-кліматичних або виробничих умовах). *Працездатне населення* – це населення, здатне до трудової діяльності без урахування віку, тобто населення, яке потенційно володіє необхідним фізичним розвитком, розумовими здібностями та знаннями для виконання роботи. Працездатне населення включає як населення працездатного віку (зайняте і незайняте), так і населення за межами працездатного віку, яке потенційно здатне виконувати трудову діяльність.

Поняття *працездатного віку* є умовною градацією віку людини і визначається законодавчими актами у кожній країні. Нижня межа працездатного віку враховує те, що до початку трудової діяльності особа повинна мати певний рівень фізичного та розумового розвитку і, як правило складає 14-16 років. Верхня межа працездатного віку визначається з урахування середньої тривалості життя населення в цілому, а також чоловіків і жінок, рівня доходів та рівня і якості життя населення, економічних можливостей держави виплачувати соціальну допомогу. Загальною світовою практикою є нижча або однакова межа пенсійного віку для жінок та чоловіків, хоча середня тривалість життя чоловіків в більшості країн є значно меншою, ніж жінок.

Трудові ресурси — це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для трудової діяльності. *Трудоресурсний потенціал* є поняттям ширшим і визначається як сукупність реальних та потенційних якісних і кількісних характеристик працездатного населення, які використовуються або можуть бути використані в процесі праці. *Робоча сила* є сукупністю фізичних, розумових та організаторських здібностей людини, набутих знань і досвіду, які вона застосовує у процесі праці. Властивістю робочої сили є вартість, що залежить від її професійно-кваліфікаційного рівня.

Економічно активне населення — це частина населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг. Воно включає зайнятих і безробітних, які на даний момент не мають роботи, але бажають її отримати. До економічно активного населення належать також безоплатно працюючі члени домогосподарств та зайняті в особистому підсобному господарстві. Рівень економічної активності визначається відношення чисельності економічно активного населення до всього населення означеного віку або населення відповідної вікової групи.

Економічно неактивне населення — це та частина населення, яка не входить до трудових ресурсів (учні та студенти; пенсіонери за інвалідності та на пільгових умовах; особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими; особи, які не мали роботи, готові приступити до неї, але впродовж останнього місяця припинили пошук роботи; ті, які шукають роботу, але не готові приступити до неї впродовж найближчих двох тижнів).

Зайнятість — це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі. За різними ознаками виділяють види зайнятості: за характером діяльності (робота на підприємствах, в організаціях, установах; робота за кордоном; виконання державних і громадських обов'язків; індивідуальна трудова діяльність; навчання в різних закладах освіти денної форми; ведення домашнього господарства; виховання дітей в сім'ї; догляд за хворими, інвалідами та людьми похилого віку); за соціальною належністю (робітники; службовці; менеджери; фермери; підприємці); за місцем трудової діяльності (зайняті в міських поселеннях; зайняті в сільській місцевості); за видами власності (зайняті на підприємствах і в організаціях державної, приватної або змішаної форм власності); за статтю; за віком; за професійно-кваліфікаційною ознакою; за галузевою належністю (за

сферами і галузями господарства). Територіальна структура зайнятості передбачає зайнятість в межах окремих регіонів, областей, районів, міст тощо. *Прихована зайнятість* – це зайнятість працівників, які перебувають у тривалих неоплачуваних адміністративних відпустках або працюють неповний робочий тиждень.

За критерієм реєстрації трудової діяльності зайнятість може бути такою:

- *zareєстрована зайнятість*: наймана праця, підприємництво, самозайнятість;

- *неформальна зайнятість* – діяльність, реєстрацію якої не передбачено чинним законодавством країни (дрібне виробництво, надання послуг тощо);

- *тіньова зайнятість* – діяльність, яка дозволена законом, реєстрацію якої передбачено чинним законодавством, але яка з різних причин не здійснюється;

- *нелегальна зайнятість* – діяльність, що заборонена чинним законодавством держави (торгівля й виробництво наркотичних речовин, зброї тощо).

Гнучкі форми зайнятості передбачають нестандартні режими робочого дня та нестандартні робочі місця. До нестандартних режимів робочого часу відносяться: неповний робочий час, скорочений робочий тиждень, альтернативний робочий час, розподіл одного робочого місця між двома працівниками, гнучкий робочий рік, стиснутий робочий тиждень, режими гнучкого робочого часу. До зайнятості із нестандартним робочим місцем відносять надомну працю, роботу за викликами тощо.

Фрикційне безробіття виникає тоді, коли особа добровільно міняє місце роботи, чи шукає нову роботу після звільнення, чи тимчасово втратила сезонну роботу. Термін «фрикційне безробіття»

використовується для тієї категорії осіб, які шукають роботу або чекають на її отримання за певний визначений нетривалий період часу. Фрикційне безробіття є неминучим, оскільки частина працівників постійно змінює місце роботи. Водночас цей вид безробіття є короткочасним. *Структурне безробіття* є продовженням фрикційного. Воно виникає тоді, коли відбуваються суттєві техніко-технологічні зміни в результаті науково-технічного прогресу в економіці та організації трудового процесу, які змінюють структуру попиту на робочу силу. В результаті цього попит на робочу силу певних професій зменшується або зовсім зникає, а на інші професії, як правило нові, – зростає. Структурні безробітні для пошуку роботи проходять перепідготовку, додаткове навчання тощо. *Циклічне безробіття* обумовлене спадами виробництва в економіці (в галузі, на підприємстві). Воно характерне для періодів економічних криз, коли сукупний попит на товари і послуги зменшується, зайнятість скорочується, а безробіття, відповідно, зростає. *Інституціональне безробіття* є видом очікуваного безробіття, яке спричинене гарантованим мінімумом оплати праці, системою соціального забезпечення, розмірами допомоги з безробіття і пов'язане з можливістю безробітного зачекати на кращу роботу.

Семінарське заняття 2. Добір працівників

1. Способи залучення працівників
2. Оголошення про найм на роботу
3. Складання орієнтовного професійного портрета працівника
4. Резюме
5. Мотиваційний лист
6. Співбесіда: типи, види, етапи проведення
7. Оцінка результатів співбесіди
8. Адаптація працівників

Завдання творчих індивідуальних робіт

1. Складіть власне резюме
2. Напишіть мотиваційний лист для продовження навчання в магістратурі/проходження стажування/проходження виробничої практики

Питання для самоконтролю:

1. *Які види праці ви знаєте?*
2. *Як визначається продуктивність праці?*
3. *Що таке працездатність і які виділяють її види?*
4. *Що таке працездатний вік?*
5. *Чим відрізняються поняття «трудові ресурси» та «трудоресурсний потенціал»?*
6. *Як визначається рівень зайнятості?*
7. *Які категорії населення відносяться до економічно активного та економічно неактивного населення?*
8. *Що таке гнучкі форми зайнятості?*
9. *Що таке фрикційне безробіття?*

Тема 3. ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ.

Поняття про відтворення трудових ресурсів. Формування, розподіл і перерозподіл, використання трудових ресурсів як стадії їх відтворення.

Природне відтворення трудових ресурсів. Вплив народжуваності, смертності та статеві-вікової структури на формування та структуру трудових ресурсів. Демографічна політика держави. Механічне відтворення трудових ресурсів. Вплив міграційних процесів на чисельність і структуру трудових ресурсів. Соціально-економічне значення внутрішніх і зовнішніх трудових міграцій. Маятникове переміщення трудових ресурсів. Міграційна політика.

Опорний конспект лекції:

Процес відтворення трудових ресурсів включає кілька послідовних стадій.

1. Процес *формування носіїв праці*, складовими якого є природне відтворення трудових ресурсів, постійні та трудові міграції населення, загальна та професійна освіта, перепідготовка кадрів та підвищення їх кваліфікації.

Природне відтворення трудових ресурсів може бути розширеним (пов'язаним із збільшенням чисельності трудових ресурсів без змін їх якісних характеристик) та звуженим (пов'язаним із підвищенням освітнього, кваліфікаційного рівня, фізичних і розумових здібностей носіїв робочої сили).

Природне відтворення трудових ресурсів визначається рівнем народжуваності, смертності та статеві-віковою структурою населення. На народжуваність найбільше впливають соціально-економічні, екологічні та соціально-психологічні групи факторів, які діють опосередковано через демографічну поведінку. Відповідно, виділяють п'ять груп людей за першочерговими життєвими потребами: з основною потребою у праці; з

основною потребою у сім'ї і дітях; з основною потребою у матеріальних благах; з основною потребою у вільному часі; з основною потребою в освіті.

Вплив народжуваності на формування трудових ресурсів неоднозначний. Низька народжуваність двояко впливає на формування робочої сили. З одного боку, ускладнює, оскільки через певний час виникає проблема нестачі робочої сили для заміни вибулих. З іншого боку, спрощує, оскільки жінки менш зайняті доглядом за дітьми і можуть активно працювати. Негативні наслідки такого впливу суттєвіші, ніж позитивні. Висока народжуваність, з одного боку, проявляється у кількісному зростанні трудових ресурсів, що породжує зростання рівня безробіття, а з іншого – у тому, що значна частина жінок не працює через необхідність догляду дітей. Високі показники смертності населення, особливо у працездатному віці, дитячої смертності, негативно впливають на відтворення трудових ресурсів.

Співвідношення статей у регіоні залежить від структури робочих місць та соціально-біологічних факторів, що лежать в основі природного руху населення (співвідношення народжених хлопчиків і дівчаток, співвідношення померлих жінок і чоловіків тощо). Демографічний процес у регіоні вважається найгіршим щодо відтворення трудових ресурсів, якщо у структурі робочих місць значно більший попит на жіночу робочу силу, ніж чоловічу. Диспропорції у співвідношенні статей приводять до підвищення мобільності населення, спонукають до трудових міграцій.

З демографічною ситуацією в регіоні пов'язана вікова структура трудових ресурсів. Якщо рівень народжуваності значно зростає, то вікова структура трудових ресурсів омолоджується, якщо знижується – відбувається процес їх старіння. Міграційне сальдо також впливає на вікову структуру трудових ресурсів. Якщо воно позитивне, то, як правило, це свідчить про омолодження трудових ресурсів, якщо негативне – про старіння.

Міграції тією чи іншою мірою впливають на формування трудоворесурсного потенціалу регіону. Внутрішня міграція не змінює загальну кількість населення та чисельність трудових ресурсів держави, але може суттєво вплинути на зміну якісного та кількісного складу трудових ресурсів окремих регіонів. Зовнішня міграція змінює не лише якісний склад, але й чисельність трудових ресурсів держави. Суттєвий вплив на чисельність трудових ресурсів має трудова міграція, яка в свою чергу поділяється на міграцію кваліфікованих та некваліфікованих працівників. Трудова міграція фактично відображає співвідношення між попитом та пропозицією на ринку праці. Міграція населення може виступати своєрідним засобом зниження соціальної напруги на регіональних та національному ринках праці, ефективним способом регулювання ринку праці. Так, еміграція сприяє скороченню пропозиції робочої сили, а імміграція приводить до збільшення частки економічно активного населення в загальній чисельності населення. Позитивною рисою міграційного процесу може бути зменшення обсягів зареєстрованого та прихованого безробіття, тіньової зайнятості.

На міжрегіональну мобільність трудових ресурсів впливають рівень економічного і соціального розвитку регіону, рівень урбанізованості території, рівень безробіття в регіоні, перспективність розвитку території, наявність полюсів економічного росту, наявність вузів тощо. Високий рівень мобільності робочої сили за межі країни зумовлюють кризові явища в економіці, відсутність робочих місць, скорочення попиту на робочу силу, зростання рівня безробіття; розширене відтворення населення та відставання від нього темпів зростання кількості робочих місць.

2. Процес *розподілу трудових ресурсів* за галузями господарства та регіонами (галузева і територіальна структура зайнятості) та їх *перерозподіл*.

3. Процес *використання робочої сили* в різних галузях господарства та регіонах.

Демографічна політика визначається як система загальноприйнятих ідей і засобів, за допомогою яких держава та її соціальні інститути передбачають досягнення встановлених якісних і кількісних цілей демографічного розвитку, що відповідають перспективним цілям соціально-економічного розвитку держави загалом. Демографічна політика є включає комплекс різних заходів:

- *економічних* (оплачувані декретні відпустки, допомога при народженні дітей, відпустки по догляду за дітьми; допомога на дітей залежно від їх кількості, віку, типу сім'ї; позики, кредити, податкові і житлові пільги багатодітним сім'ям та сім'ям, які виховують дітей-інвалідів тощо);

- *адміністративно-правових* (законодавчі акти, що регламентують вік працездатності, укладання шлюбу, розлучення, положення дітей в сім'ях, аліментні обов'язки, охорону материнства і дитинства, аборти і використання засобів контрацепції, соціальне забезпечення непрацездатних, умови зайнятості і режим праці працюючих жінок-матерів тощо);

- *виховних і пропагандистських*, покликаних формувати громадську думку, норми і стандарти демографічної поведінки, певний демографічний клімат в суспільстві через використання засобів масової інформації, мистецтва.

Структура демографічної політики включає два взаємозв'язаних компоненти: визначення системи цілей та розробка і реалізація засобів для їх досягнення. *Цілі демографічної політики* зазвичай зводяться до формування бажаного режиму відтворення населення, збереження або зміни тенденцій динаміки чисельності і вікової структури населення, динаміки народжуваності та смертності, сімейного складу, розселення

населення, внутрішньої і зовнішньої міграції, якісних характеристик населення.

Міграційна політика — це система правових, адміністративних, організаційних та фінансових заходів держави та недержавних установ щодо регулювання міграційних процесів з позицій міграційних пріоритетів, кількісного та якісного складу міграційних потоків, їх соціальної, демографічної та економічної структури. Проведення міграційної політики є засобом регулювання територіальних переміщень населення. Основними напрямками внутрішньої міграційної політики є забезпечення свободи територіального пересування населення, в галузі праці — оптимізації міжрегіонального перерозподілу громадян, виходячи з політики, яка склалася у сфері зайнятості, і стану регіональних ринків праці. Зовнішня міграційна політика має сприяти безпеці країни, нарощуванню її економічного потенціалу та зростанню добробуту населення. Її основними позиціями у сфері праці є: захист національного ринку праці, залучення до країни, за необхідністю, іноземних фахівців і працівників певного професійно-кваліфікаційного спрямування, здійснення соціально-правового захисту трудящих мігрантів.

Питання для самоконтролю:

- 1. Що таке відтворення трудових ресурсів?*
- 2. Як природне відтворення населення впливає на формування трудових ресурсів?*
- 3. Як вікова структура населення впливає на відтворення робочої сили?*
- 4. Які стилі управління персоналом на робочому місці Ви знаєте?*
- 5. Що таке кар'єра?*
- 6. Що таке конфлікт на робочому місці?*
- 7. Які способи залучення персоналу Ви знаєте?*
- 8. Що таке резюме? Якими є основні вимоги до складання резюме.*

9. Назвіть вимоги до складання оголошення про вакансію.
10. Які помилки допускаються при відборі персоналу під час співбесіди?

Тема 4. КОНЦЕПТ РИНКУ ПРАЦІ. КОНЦЕПТ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Сутність ринку праці. Функції ринку праці. Робоча сила як специфічний товар на ринку праці. Методи заохочення та скорочення попиту на робочу силу. Методи заохочення/скорочення пропозиції на ринку праці. Кон'юнктура ринку праці. Моделі ринку праці. Територіальна структура ринку праці.

Теорія регіонального ринку праці і теорія нодального району. Фактори формування регіонального ринку праці. Поняття локального ринку праці. Фактори формування локального ринку праці. Моделі локальних ринків праці.

Опорний конспект лекції:

Ринок праці – це сукупність відносин, пов'язаних із формуванням, використанням та перерозподілом трудових ресурсів певної території під впливом суспільно-географічних чинників.

Основними *функціями* ринку праці є:

- інформаційна – надання інформації щодо функціонування ринку праці (рівня оплати праці, пропозиції робочих місць, якості робочої сили тощо);

- посередницька – посередництво між роботодавцями та найманими працівниками;

- ціноутворююча – встановлення рівноваги між попитом та пропозицією робочої сили, визначення її вартості;

- стимулююча – стимулює в умовах конкуренції роботодавців ефективніше використовувати трудові ресурси, а найманих працівників підвищувати рівень кваліфікації;

- прогресивна – сприяє створенню нових робочих місць та ліквідації неефективних місць прикладання праці, зумовлює галузеві та територіальні переміщення робочої сили.

Виділяються три основні моделі ринку праці. Для *японської моделі* характерна система трудових відносин, яка ґрунтується на принципі

"довічного найму". Тобто працівникам гарантується зайнятість постійного робітника на підприємстві до досягнення пенсійного віку. Заробітна плата працівників і розміри соціальних виплат залежать від освіти та кількості відпрацьованих років. Протягом усієї трудової діяльності працівники періодично підвищують кваліфікацію у відповідних внутрішньофірмових службах за рахунок підприємства. Для підвищення професійного рівня працівники за планом переміщуються на нові робочі місця через кожні 8-10 років. Також існує можливість групового підвищення кваліфікації. Така політика сприяє творчому відношенню до виконання своїх обов'язків, підвищенню відповідальності за якість роботи, формує почуття колективізму, турботу за престиж фірми. У разі необхідності скорочення виробництва, персонал намагаються не звільняти, а скорочують тривалість робочого дня чи переводять частину працівників на інші підприємства за їх згодою.

Американська модель ринку праці заснована на трьох основних ідеалах: індивідуалізмі, обмеженому впливі держави та конкуренції. У разі скорочення виробництва працівників звільняють або переводять на іншу роботу. Про звільнення їх повідомляють не завчасно, а напередодні. Внутрішньофірмова підготовки персоналу майже відсутня, за винятком підготовки специфічних спеціалістів. Заробітна плата визначається працівникам на основі класифікації робіт і їх складності. Професійна кар'єра пов'язана зі зміною місця роботи, просування по службі відбувається швидко (3-5 років). Особливостями моделі є високий рівень контролю роботодавця за найманими робітниками та висока територіальна і галузева мобільність працівників.

Шведську модель характеризує активна політика держави щодо зайнятості, яка спрямована на попередження безробіття, а не сприяння тим, хто вже втратив роботу. Держава проводить обмежувальну фіскальну

політику, спрямовану на підтримку менш прибуткових підприємств і обмеження прибутку високодохідних з метою зниження конкуренції між фірмами у підвищенні заробітної плати від 10 до 70%. Проводиться "політика солідарності" в заробітній платі для досягнення однакової плати за однакову працю незалежно від фінансового стану фірм. Крім того, держава підтримує слабokonкурентних працівників (молодь, інвалідів, жінок та ін.), виплачуючи субсидії роботодавцям для створення робочих місць і виплати заробітної плати.

Товаром на ринку праці є індивідуальна робоча сила. Пропозиція робочої сили на ринку праці – це різноманітність і якість трудових послуг, які підлягають продажу. Пропозиція робочої сили характеризує чисельність працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці, з урахуванням його статі, віку, освіти, професії, кваліфікації тощо. На неї впливають демографічна ситуація, умови та оплата праці, інтенсивність вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки кадрів тощо. Попит на робочу силу – це платоспроможна потреба роботодавців у трудових послугах працівників визначених професій. Він визначається обсягом і структурою виробництва, рівнем продуктивності праці, ціною робочої сили, правовими нормами, що регламентують її використання тощо.

Співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці визначає його *кон'юнктуру*. Вона обумовлена багатьма чинниками, серед яких основними є рівень соціально-економічного розвитку території, галузева структура господарства, рівень життя і якість життя населення. Розрізняють три типи кон'юнктури ринку праці:

- працедефіцитна, коли попит перевищує пропозицію робочої сили;
- праценадлишкова, коли пропозиція перевищує попит на робочу силу;
- рівноважна, коли попит відповідає пропозиції робочої сили.

Кон'юнктура ринку праці безпосередньо впливає на вартість робочої сили, яка виражається у вигляді заробітної плати.

Питання для самоконтролю:

- 1. Що таке ринок праці?*
- 2. Які функції виконує ринок праці?*
- 3. Якими є принципові відміни шведської моделі ринку праці від американської?*
- 4. Від чого залежить ціна робочої сили?*
- 5. Які моделі ринку праці Ви знаєте?*
- 6. Що таке кон'юнктура ринку праці?*
- 7. Назвіть методи заохочення попиту на робочу силу на ринку праці.*
- 8. Назвіть методи скорочення попиту на робочу силу на ринку праці.*

Тема 5. СВІТОВИЙ РИНОК ПРАЦІ

Поняття світового ринку праці. Посилення процесів міжнародної міграції трудових ресурсів в умовах глобалізації. Сучасні тенденції на світовому ринку праці. Тимчасовий характер сучасних трудових міграцій. Транснаціональна робоча сила. Концепції та моделі міграційної поведінки населення. Міжнародні міграційні потоки, їх напрямки. Чинники міжнародних міграційних потоків. Світові центри притягання іноземної робочої сили. Нелегальна міграція робочої сили. Біженці на світовому ринку праці. Торгівля людьми на світовому ринку праці. Ейджизм на ринку праці.

Опорний конспект лекції:

Сучасні особливості світового ринку праці пов'язані із розвитком двох процесів:

- перерозподілом напрямів та зміною масштабів трудових міграцій – постійних або циркулярних міждержавних потоків робочої сили;
- поступовим злиттям національних ринків праці в процесі міжнародної економічної інтеграції – формуванням спільних ринків праці.

Передумовою міжнародного руху робочої сили є нерівномірний її розподіл між країнами, регіонами. Конкретними причинами міжнародних трудових міграцій є:

- високий рівень безробіття в країні;
- значна різниця у рівнях доходів та умовах життя, економічна нестабільність в країні;
- політична нестабільність, військові конфлікти, відсутність безпеки громадян в країні чи регіоні;
- стихійні лиха та екологічні катастрофи;
- відсутність в країні перспектив професійного зростання тощо.

Доцільність залучення іноземної робочої сили визначається такими моментами:

- низькокваліфіковані трудові мігранти задовольняють тимчасові, сезонні потреби у робочій силі, а також у галузях господарства, де використовується важка фізична чи непрестижна, низькооплачувана праця;

- залучення висококваліфікованих трудових мігрантів сприяє інноваційному розвитку країни, підвищує ефективність управління економікою;

- трудові мігранти водночас є споживачами товарів і послуг місцевого виробництва, а отже, з урахуванням ефекту мультиплікатора, це позитивно відбивається на рівні розвитку місцевих галузей виробництва, що, у свою чергу, сприяє створенню нових робочих місць для вітчизняних працівників;

- у країнах із високим рівнем старіння населення виникає необхідність залучення трудових мігрантів працездатного віку задля покриття дефіциту робочої сили, з одного боку, та підтримки належного рівня соціального забезпечення в країні, з іншого.

Доцільність стимулювання виїзду робочої сили за кордон визначається такими моментами:

- від'їзд робочої сили з країн з високим рівнем безробіття певною мірою знімає соціальну напругу;

- трудові мігранти є джерелом валютних надходжень до країни;

- при поверненні до країни походження трудові мігранти, як правило, виявляють вищу ділову активність у нових сферах господарства.

Сучасними *тенденціями* на світовому ринку праці є:

- глобалізація міжнародного руху робочої сили. Міжнародні трудові міграції охоплюють всі країни світу незалежно від рівня їх соціально-економічного розвитку та політичної чи економічної системи;

- циркулярний характер трудових міграцій. Якщо на початку ХХ ст. переважали постійні трудові міграції, то зараз трудові міграції мають

тимчасовий характер, коли мігранти у більшості випадків по закінченню певного терміну перебування повертаються додому;

- виникнення «транснаціональної робочої сили», тобто груп мігрантів, які характеризуються високою трудовою мобільністю і готові та здатні задовольнити попит на робочу силу у будь-якій частині світу залежно від наявного попиту на робочу силу;

- зростання обсягів нелегальної трудової міграції, кількості шукачів притулку та біженців;

- зростання регулятивної ролі міжнародних організацій, передусім Міжнародної організації праці та Міжнародної організації з міграції.

Семінарське заняття 4. Світовий ринок праці

1. Світовий ринок праці: сучасні риси та тенденції
2. Світові центри притягання іноземної робочої сили
3. Торгівля людьми на світовому ринку праці
4. Ейджизм на ринку праці

Питання для самоконтролю:

1. *Що таке Світовий ринок праці?*
2. *Назвіть сучасні тенденції на світовому ринку праці.*
3. *Які чинники зумовлюють територіальну мобільність робочої сили?*
4. *Хто такі біженці? Якими є основні чинники формування потоків біженців в світі.*

Тема 6. НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА РЕГІОНАЛЬНІ РИНКИ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Ринок праці України: умови становлення, особливості. Сучасні риси ринку праці України. Сегментація ринку праці України. Напруженість на ринку праці України. Проблеми зайнятості молоді. Проблеми відтоку інтелектуального потенціалу. Регіональні ринки праці в Україні. Проблема невідповідності меж регіональних ринків праці з адміністративними межами. Регіональні центри притягання робочої сили в Україні. Київський регіональний ринок праці. Локальні ринки праці в Україні.

Опорний конспект лекції:

Ринок праці почав формуватися в Україні з 1991 року. Його становлення відбувалося під впливом організаційно-правових, економічних, соціальних, демографічних та психологічних факторів. Вони діяли через призму специфічної соціально-економічної ситуації, яку характеризували економічні реформи, формування багатоваріантних відносин власності, розшарування населення за рівнем доходів. Саме тому ринку праці України притаманні як закономірні, так і специфічні риси та тенденції розвитку.

Основними факторами формування і відтворення робочої сили в Україні є демографічні (природний та механічний рухи населення, його статеві-вікова структура), соціально-економічні (рівень оплати праці, форми і методи організації праці, професійно-кваліфікаційна підготовка фахівців), кон'юнктури регіональних ринків праці (галузеві та територіальні співвідношення попиту та пропозиції робочої сили), географічні (географічне положення, рівень урбанізованості території, статус громадського центру регіону).

Відтворювальній базі робочої сили в Україні притаманна значна регіональна диференціація. Найсприятливішу основу для відтворення робочої сили мають м. Київ, Рівненська та Закарпатська область (характерні природний або міграційний прирости населення, сприятлива його вікова структура з найнижчою часткою пенсіонерів). Сприятливі показники для

відтворення робочої сили в Івано-Франківській, Львівській та Чернівецькій областях (з вищим за середньоукраїнський коефіцієнтом народжуваності та нижчим – смертності, сприятливою статеві-віковою структурою населення). Неприятлива ситуація для відтворення робочої сили в Сумській, Черкаській, Хмельницькій, Кіровоградській, Полтавській, Запорізькій, Дніпропетровській, Донецькій і Луганській областях, а катастрофічна вона у Чернігівській області.

Постійно відбувається перерозподіл робочої сили між видами діяльності. Стабільним є поступове переміщення працівників з виробничих галузей до сфери послуг. Порівняно з 1991 роком кількість зайнятих у промисловості та сільському господарстві скоротилася удвічі. За той же період кількість зайнятих у фінансуванні, кредитуванні і страхуванні, апараті органів державного і господарського управління збільшилася удвічі.

Для України характерний низький рівень оплати праці. Найвищою оплата праці є у працівників фінансової сфери, транспорту та зв'язку, окремих галузей промисловості, в державному управлінні, а найнижчою – в сільському та рибному господарстві, окремих галузях сфери послуг.

В Україні поширена неформальна зайнятість населення, в якій задіяно 21% всього зайнятого населення. Неформальна зайнятість поширена у сільськогосподарському виробництві, будівництві, наданні дрібних послуг тощо.

Масштаби міжнародної трудової міграції в Україні оцінити проблематично через відсутність системи реального обліку трудових мігрантів. Щодо легальних мігрантів, то використовуються різні показники та методи ведення статистичних баз даних, тому різні джерела по-різному оцінюють кількість трудових мігрантів. Щодо оцінки обсягів нелегальної трудової міграції, то наявні лише експертні оцінки та результати опитувань, опосередковані оцінки органів правопорядку. Отже, достовірні дані щодо

обсягів зовнішньої трудової міграції з України відсутні. Кількість українських трудових мігрантів у світі оцінюється від 2,5 до 3,5 млн. осіб.

Мотиви зовнішньої трудової міграції українців є економічними та соціально-психологічними. До *економічних* відносяться:

низька зарплата в Україні, недооцінка вартості робочої сили (нижчий рівень оплати тієї ж роботи), розрив в оплаті праці топ-менеджерів та вчителів, лікарів тощо;

безробіття, відсутність джерел доходу, складність розв'язання матеріальних проблем в Україні;

бажання забезпечити добробут дітей, надати їм освіту;

нерозвиненість малого бізнесу в Україні (відсутність дешевих кредитів, податковий тиск, складність реєстрації підприємств тощо);

незадоволеність попиту на робочу силу в країнах притягання трудових мігрантів з України, особливо на будівництві, у сільському господарстві, сфері послуг, вплив місцевої робочої сили з таких країн в інші, нестача фахівців певних спеціальностей.

До *соціально-психологічних* мотивів належать:

дискомфорт від загальної політичної та економічної нестабільності в Україні (у тому числі негативні інфляційні очікування);

безперспективність та безправність жителів сільської місцевості;

етнічні, культурні, родинні зв'язки;

«суспільна мода» на міграцію, позивний імідж трудового мігранта, приклад інших;

втеча від соціально-побутових проблем, виховання дітей;

зростання добробуту населення, бажання мати прислугу, небажання обіймати непрестижні посади в країнах притягання трудових мігрантів-українців.

Трудові міграції з України мають позитивні та негативні сторони. Стосовно позитиву, то це поліпшення матеріальних умов життя українського населення; формування середнього класу, що є проблематичним лише зусиллями власної держави; інтеграція України до Європейського ринку праці; набуття досвіду, опанування нових технологій; зменшення зареєстрованого рівня безробіття; розвиток малого бізнесу в Україні мігрантами, що повертаються, або за рахунок грошових надходжень від них. Водночас масштабні трудові міграції створюють ряд проблем для України:

- розпад сімей, пияцтво, сімейні зради (якщо один із батьків виїжджає як трудовий мігрант);
- соціальне сирітство (нестача батьківської уваги, брак родинних цінностей, легковажне ставлення до життя, «легких грошей», девальвація цінностей, сум за батьками);
- відтік з країни трудового потенціалу;
- формування дефіциту кваліфікованих працівників на внутрішньому ринку праці України (при надлишковій підготовці фахівців із кон'юктурних спеціальностей);
- трудові мігранти отримують безкоштовну освіту в Україні та згодом претендують на пенсійне забезпечення, але не працюють у своїй країні; пенсійні та соціальні фонди не наповнюються відрахуваннями з їх заробітної плати, а вони та їх діти претендують на всі соціальні гарантії – безкоштовну освіту, медицину тощо;
- втрата інтелектуального потенціалу держави;
- негативний імідж України як держави, що не здатна створити гідні умови для власних громадян.

Семінарське заняття 4. Сучасний стан та проблеми ринку праці України

1. Сучасні риси ринку праці України
2. Трудові міграції на ринку праці України
3. Безробіття молоді на ринку праці України
4. Освітні міграції молоді в Україні

Завдання творчої індивідуальної роботи

1. Напишіть есе на тему:

Які концепції та моделі пояснюють (окреслюють) міграційну поведінку української молоді

Есе – прозаїчне висловлювання невеликого об'єму і вільної композиції, що виражає індивідуальні враження і міркування з конкретного питання і свідомо не претендує на вичерпну відповідь. Есе дозволяє бути суб'єктивним, зосередитися на частковому, а не на головному, висловлювати спірні міркування, наводячи мінімум доказів.

Питання для самоконтролю:

1. Назвіть сучасні риси ринку праці України.
2. Якими є економічні мотиви зовнішньої трудової міграції?
3. Охарактеризуйте негативні сторони зовнішньої трудової міграції українців.

Тема 7. РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ. МОП. МОМ

Сутність регулювання ринку праці. Мета, завдання, заходи державного регулювання ринку праці. Активні заходи державного регулювання ринку праці. Пасивні заходи державного регулювання ринку праці. Регіональні програми зайнятості. Соціальна політика в системі державного регулювання ринку праці. Регулювання ринку праці в країнах Європейського Союзу. Становлення і розвиток міжнародного співробітництва з використання трудових ресурсів. Міжнародна організація праці (МОП): завдання, функції та основні напрями діяльності. Міжнародна організація міграцій (МОМ): завдання, функції, напрями діяльності.

Опорний конспект лекції:

Під регулюванням ринку праці слід розуміти сукупність методів і способів впливу на взаємодіючі суб'єкти з метою забезпечення динамічної рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили, формування раціональної зайнятості населення. Державне регулювання зайнятості передбачає здійснення активних та пасивних заходів. *Активні* заходи регулювання зайнятості на ринку праці передбачають діяльність держави, спрямовану на скорочення рівня безробіття, підвищення якісних показників робочої сили, зменшення невідповідності між попитом та пропозицією робочої сили, вдосконалення організаційної системи та інфраструктури ринку праці і включають такі: збільшення попиту на робочу силу; підвищення конкурентоздатності робочої сили та забезпечення оптимального її галузевого і територіального розподілу; вдосконалення процесу працевлаштування. *Пасивні* заходи регулювання зайнятості спрямовані на підтримку доходів населення у випадку втрати роботи. Основною формою пасивної політики є виплата допомоги по безробіттю. Регулювання ринку праці здійснюється на загальнодержавному, регіональному та місцевому (на рівні окремих підприємств) рівнях.

Міжнародна організація праці. Міжнародна організація праці (МОП, ILO – International Labour Organization) – одна із найстаріших міжнародних міжурядових організацій, яку засновано у 1919 році, а з 1946 року вона стала першою спеціалізованою установою ООН. Членами МОП є 185 держав. Україна набула членство з 1954 року.

МОП – тристороння організація, яка об'єднує представників урядів, роботодавців та працівників.

Серед *основних цілей* МОП:

- сприяння реалізації основоположних принципів та прав у сфері праці;
- розширення можливостей для жінок та чоловіків щодо забезпечення гідної зайнятості та отримання належної заробітної плати, усунення дискримінації та ліквідація безробіття;
- викорінення дитячої та примусової праці;
- підвищення ефективності соціального захисту для всіх верств населення;
- забезпечення соціального діалогу тощо.

Основними органами МОП є Міжнародна конференція праці, Адміністративна рада та розташований у Женеві (Швейцарія) постійний Секретаріат – Міжнародне бюро праці (МБП). Міжнародна конференція праці – вищий керівний орган МОП, що збирається раз на рік у Женеві. Виконавчим органом є Адміністративна рада, яка обирається терміном на 3 роки, збирається тричі на рік та складається з 28 представників урядів, 14 представників роботодавців та 14 представників працівників.

До головних сфер діяльності МОП відносяться:

1) *розробка міжнародних трудових норм у формі конвенцій і рекомендацій*, що встановлюють мінімальні стандарти основних трудових прав: свободу асоціації, ведення колективних переговорів, заборону примусової праці, гендерну рівність тощо. За часів своєї діяльності МОП

ухвалила понад 190 конвенцій (міжнародні угоди, які підлягають ратифікації державами-членами Організації) та понад 200 рекомендації;

2) *надання технічної допомоги.* Щорічно МОП витрачає близько 130 млн. дол. США на реалізацію в країнах-членах окремих проектів технічної допомоги. На даний час МОП здійснює понад тисячу програм технічного співробітництва більш ніж у 80 країнах. Пріоритетними напрямками технічного співробітництва є реалізація програми гідної праці на національному рівні, реформування трудового законодавства, впорядкування трудових відносин і вирішення спорів, зміцнення потенціалу організацій роботодавців та профспілок при укладанні колективних договорів.

Міжнародна організація з міграції. Міжнародна організація з міграції (МОМ, IOM – International Organization for Migration) – міжнародна міждержавна організація, яку засновано у 1951 році. Членами МОМ є 146 держав. Представництво МОМ в Україні почало працювати з 1996 року, коли Україна отримала статус країни-спостерігача, а з 2002 року – країни-члена МОМ. Штаб-квартира МОМ знаходиться у Женеві.

Основними цілями МОМ є покращення управління міграцією та забезпечення належного захисту прав мігрантів.

До головних сфер діяльності МОМ відносяться:

1) *координація міжнародної міграційної політики з боку держав та міжнародних організацій;*

2) *створення форуму для обговорення актуальних питань у сфері міграції* представниками урядів, громадянського суспільства та приватного сектора, зокрема, Глобального форуму з питань міграції та розвитку;

3) *надання державам технічної та консультативної допомоги* щодо формування державної міграційної політики, спрямованої на забезпечення ефективної, безпечної та прозорої трудової міграції, реалізації конкретних

проектів у міграційній сфері, розробки національних програм у сфері боротьби з торгівлею людьми;

4) надання технічної та гуманітарної допомоги мігрантам, поліпшення системи рекрутингу (включаючи попередню підготовку трудових мігрантів), надання допомоги у інтеграції мігрантів до нових робочих місць та суспільств. МОМ реалізує різноманітні програми у 70 країнах, бенефіціарами яких є мігранти, їх родини та громади, національні та місцеві уряди, роботодавці та регіональні організації.

Питання для самоконтролю:

- 1. У чому полягає сутність державного регулювання ринку праці?*
- 2. Які ви знаєте пасивні заходи державного регулювання зайнятості?*
- 3. Які ви знаєте активні заходи державного регулювання зайнятості?*
- 4. Коли була створена МОП і з якою метою?*
- 5. Назвіть основні завдання МОП.*

Тематичний блок 2. ГЕОГРАФІЯ ГЕНДЕРУ

Тема 8. ГЕОГРАФІЯ ГЕНДЕРУ ЯК СУСПІЛЬНО-ГЕОГРАФІЧНА НАУКА. ФЕМІНІСТИЧНА ГЕОГРАФІЯ

Поняття гендеру. Гендер і стать. Гендерні ролі. Гендерна ідентичність. Географія гендеру як суспільно-географічна наука. Місце дисципліни в системі суспільно-географічних знань. Об'єкт вивчення географії гендеру. Предмет вивчення географії гендеру. Напрямки сучасних досліджень у географії гендеру. Зв'язки географії гендеру з іншими дисциплінами. Методи дослідження географії гендеру.

Опорний конспект лекції:

Гендер (від грецького Genus – походження) – соціальна стать, що визначає поведінку людини в суспільстві і те, як ця поведінка сприймається. Гендер – це соціальний статус, який визначає індивідуальні можливості у сфері освіти, професійної діяльності, можливості доступу до влади, сімейну роль. На відміну від терміну «стать», що характеризує біологічну ідентифікацію чоловічого і жіночого, поняття «гендер» відображає відмінності в соціальних ролях, поведінці, ментальних характеристиках між жінками і чоловіками. Поняття «гендер» відрізняється від поняття «стать», оскільки воно відноситься не до фізичних відмінностей між чоловіками і жінками, а до соціально сформованих відносин і ролей чоловіків та жінок. Під гендером розуміють соціальну стать, соціокультурний конструкт, що приписує чоловіку та жінці не лише стиль одягу і поведінки (відповідно чоловіча чи жіноча), а й певні, залежно від статі, психологічні якості та різновиди діяльності, що різняться між собою.

Концепція гендеру не фокусується на проблемах жінок, а вивчає гендерні відношення чоловіків і жінок. Однією з перших робіт, де були чітко визначені термінологічні відмінності між поняттями «стать» і «гендер», була стаття антрополога Г. Рубін «Обмін жінками», в якій гендер визначався як

набір домовленостей, за допомогою яких суспільство трансформує поняття біологічної статі як предмету суспільної діяльності.

Отже, гендер означає соціальну стать людини, соціально-рольовий її статус і поведінку. Цей статус визначає соціальні можливості чоловіків і жінок у доступі до владних політичних та управлінських структур, в професійній діяльності, освіті, сімейні ролі та репродуктивну поведінку.

В багатьох суспільствах жінок і чоловіків не лише сприймають, але і оцінюють по-різному, обґрунтовуючи це гендерними особливостями, різницею в їх здібностях, відмінностями у розподілі влади між ними. Гендерна ідентичність є результатом ідентифікації людини (індивіда) чи групи людей за соціальною статтю, соціально-рольовим статусом і поведінкою. Вона є усвідомленням людиною своєї належності до певного гендеру.

Активні суспільні трансформації, що відбувалися в ХХ столітті призводили до суттєвих змін способу життя та суспільних норм. Внаслідок цього сформувались нові наукові напрямки у суспільній географії. Одним із таких напрямків стала гендерна географія. Гендерна географія виникла в американській та англійській географічних школах в 70-х роках ХХ століття. Як складова суспільної географії вона почала розвиватись майже одночасно в США та Великій Британії. З 1970-х років гендерні ролі, відносини, їхня взаємодія з місцем, просторовими процесами, ландшафтами та навколишнім середовищем стали інноваційними та широковідомими сферами географічного дослідження. Гендерна географія як актуальний напрям наукових суспільно-географічних пошуків має чітко виражене об'єктно-предметне поле досліджень. В «Географічному енциклопедичному словнику» гендерна географія визначається як галузь соціальної географії, що вивчає роль жінок у суспільному житті, особливості

їх зайнятості в процесі праці, а також чинники, які зумовлюють нерівноправне становище жінок в різних країнах.

Географія гендеру є суспільно-географічною наукою, яка вивчає регіональні відміни гендерних співвідношень в суспільно-географічних процесах, регіональні особливості гендерної ідентифікації та сприйняття гендерних ролей в суспільстві. Об'єктом вивчення гендерної географії є гендерні співвідношення в різних суспільно-географічних процесах в регіонах та гендерна ідентифікація в регіональному соціумі, а предметом – територіальні відміни гендерних співвідношень та гендерної ідентифікації.

Зарубіжна гендерна географія впродовж свого розвитку мала такий концепт: дослідження гендерних ролей на початковому етапі розвитку; дослідження гендерних співвідношень з середини 80-х до початку 90-х років ХХ ст.; дослідження гендерної ідентифікації на сучасному етапі розвитку.

Найчіткіше територіальні відміни гендерних співвідношень проявляються у працересурсних, соціально-демографічних, політичних, управлінських та освітньо-наукових процесах. Вони стосуються міжрегіональних диспропорцій та диспропорцій між містами і сільською місцевістю. Регіональний прояв гендерних співвідношень в суспільно-географічних процесах обумовлений такими чинниками: державною стратегією гендерної політики, законодавчим та інституціональним її забезпеченням; рівнем соціально-економічного розвитку території та якістю життя населення; рівнем урбанізації території та спеціалізацією господарства; способом життя та ментальністю населення; поширеними гендерними стереотипами в суспільстві.

Суспільно-географічні дослідження гендерних співвідношень в регіонах проводяться з використанням філософських, загальнонаукових та власне суспільно-географічних методів дослідження. В дослідженні враховується розвиток, взаємодія і взаємозалежність процесів. Так, в

географії гендеру формуються різні гендерні образи і стереотипи. Це обумовлено диференціацією сприйняття гендерних ролей чоловіків і жінок в різних регіонах. Метод семантичного диференціалу застосовується в дослідженнях, що пов'язані зі сприйняттям, аналізом соціальних установок. Даний метод описує об'єкт за допомогою якісних асоціацій, сила яких вимірюється рядом біполярних градуальних шкал, полюси яких задані за допомогою вербальних антонімів.

Питання для самоконтролю:

- 1. Чим поняття «гендер» відрізняється від поняття «стать»?*
- 2. Що є об'єктом і предметом вивчення географії гендеру?*
- 3. Для чого в географії гендеру використовується метод семантичного диференціалу?*

Тема 9. ГЕНДЕРНА КУЛЬТУРА. ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ

Гендерні стереотипи. Рольовий діапазон жінок і чоловіків у суспільстві. Стереотипи щодо критеріїв успіху жінок і чоловіків. Стереотипи виховання дівчаток і хлопчиків. Роль ЗМІ у формуванні гендерних стереотипів у суспільстві. Зміни гендерних стереотипів. Чинники змін гендерних стереотипів. Гендерна культура. Фемінізм. Хвилі фемінізму. Види фемінізму. Феміністична географія.

Опорний конспект лекції:

Гендерні стереотипи є набором загальноприйнятих норм і суджень, які стосуються суспільних ролей чоловіків і жінок та норм їх поведінки. Гендерні ролі і норми не мають універсального змісту і значно відрізняються в різних суспільствах, регіонах і країнах. Гендерні ролі визначають як прищеплені навички поведінки в даному суспільстві або соціальній групі, де люди традиційно сприймають якісь види діяльності, завдання і обов'язки як чоловічі або жіночі. Такі уявлення залежать від віку, кастової, расової, етнічної приналежності, культури, релігії, а також від географічних, економічних і політичних передумов. Зміни гендерних стереотипів відбуваються під впливом економічних, природних або політичних змін, зокрема під впливом заходів, спрямованих на соціально-економічний розвиток, інтеграції та глобалізації.

Гендерна демократія є системою волевиявлення жінок і чоловіків як рівних громадян у правах і можливостях, які законодавчо закріплені та реально забезпеченні, діях, розбудові державних структур з урахуванням гендерних інтересів. Гендерна рівноправність визначається як рівне оцінювання суспільством подібностей та відмінностей між чоловіком і жінкою та розрізнення ролей, які вони виконують. Ознаками гендерної рівноправності в суспільстві є гендерний баланс та гендерний паритет. Гендерний баланс передбачає рівномірні розподіл доходів, представництво в управлінських та політичних структурах, рівномірне завантаження при

веденні домашнього господарства і громадських справ, досягнуті рівень освіти, рівень захворюваності і тривалість життя. Гендерний паритет є принципом рівного представництва та рівноправності жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності населення.

Під впливом гендерного балансу в суспільстві формується *гендерна культура*, як сукупність статево-рольових цінностей, потреб, інтересів і форм діяльності в житті суспільства, що обумовлюються демократичним устроєм та інституціями.

Термін «фемінізм» виник на початку XIX ст., хоча близькі йому ідеї були відомі з античних часів. Платон стверджував, що немає жодних перешкод для того, щоб жінка була правителем і якщо жінка достатньо розумна і талановита, то вона повинна мати ті ж права, що й розумні і талановиті чоловіки. Першою феміністкою зазвичай називають Мері Волстонкрафт (Mary Wollstonecraft), яка жила в кінці XVIII ст. в Англії і стверджувала, що жінка може самостійно розпоряджатися своєю долею. Мері Волстонкрафт писала про те, наскільки жінка відрізняється від чоловіка, наскільки справедливі звинувачення жінки в нестачі у неї розуму, як на роль жінки впливає материнство і домашня праця.

Виділяють три види фемінізму. Ліберальний фемінізм передбачає рівність прав чоловіків і жінок. Він стверджує, що наявність формальної і змістовної рівності прав чоловіків і жінок вирішує питання з гендерною нерівністю. Марксистський фемінізм ґрунтується на тому, що гноблення жінок – це окремий випадок капіталістичного і класового гноблення. Тобто, в економіці існує експлуатація найманих працівників, а жінки – це один із об'єктів експлуатації. Марксистський фемінізм також звертає увагу на проблему безкоштовної домашньої праці, яка ніяк не оцінюється, але робить агомий внесок в добробут родини. Радикальний фемінізм припускає, що чоловіки в будь-якому випадку зацікавлені в збереженні

патріархату – культурного, політичного та економічного домінування чоловіків.

Феміністична географія – це соціально-географічна наука, що вивчає просторові аспекти соціально-психологічних особливостей поведінки жінок у їх боротьбі проти дискримінації та за рівноправність в суспільстві.

Питання для самоконтролю:

- 1. Що ви розумієте під гендерною культурою?*
- 2. Які види фемінізму ви знаєте?*
- 3. Що таке феміністична географія?*

Тема 10. ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ. ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ. СЕКСИЗМ

Гендерна рівність. Рівний доступ, рівне ставлення, рівні можливості для жінок і чоловіків. Гендерна дискримінація. Пряма гендерна дискримінація. Непряма гендерна дискримінація. Гендерний розрив. «Скляна стеля». Бар'єри для досягнення гендерної рівності. Сексизм. Рівні прояву сексизму. Чинники сексизму. Форми сексизму. Гендерне насильство. Сексизм у рекламі.

Опорний конспект лекції:

Гендерна рівність – рівність перед законом (включаючи однаковий доступ до людських ресурсів, ресурсів виробництва, а також рівність в отриманні винагороди за рівноцінну працю) і рівність можливостей щодо використання своїх можливостей, інтересів та прийняття рішень незалежно від статі людини. Гендерна рівність – це рівність між чоловіками і жінками, яка 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 передбачає дотримання рівних можливостей чоловіків і жінок щодо отримання освіти, роботи, посади, кар'єрного росту.

Гендерна нерівність є одним з проявів соціально-економічної диференціації населення, що зумовлює різні можливості самореалізації жінок та чоловіків в суспільстві. Поширеною є дискримінація за ознакою статі – нерівне звернення відносно чоловіків та жінок при працевлаштуванні, наданні доступу до освіти, ресурсів, допомоги тощо. Така дискримінація може бути прямою і непрямю. Пряма дискримінація за ознакою статі виникає тоді, коли спостерігається різне ставлення до жінок та чоловіків, що витікає із законів, нормативних документів або практики. Непряма дискримінація виникає тоді, коли закони і норми є гендерно нейтральними, а в реальному житті притаманна дискримінація

представників однієї статі. Проявом такої дискримінації є вимоги, які не мають відношення до виконання даної роботи і яким зазвичай можуть відповідати лише чоловіки. Непряма дискримінація виникає, як правило, ненавмисно.

Гендерний розрив – це відмінність між чоловіками і жінками в будь-якій сфері з усього, що стосується ступеня їх участі, доступу до ресурсів, розміру винагороди, реалізації прав, повноважень та впливу, а також використання благ та переваг. Особливої уваги заслуговує неоднаковий розмір заробітної плати чоловіків та жінок за аналогічну виконану роботу та різниця у середній заробітній платі. В контексті даної проблеми застосовується поняття «гендерний розрив у заробітній платі», яке відображає різницю між середніми заробітками чоловіків і жінок та ілюструє нерівний їх доступ до сфер діяльності чи ресурсів. Жінки є менш конкурентоспроможними на ринку праці через професійну сегрегацію за статевою ознакою. Тобто, для жінок і чоловіків характерні різні види професійної діяльності, різні рівні економічної активності і зайнятості. При цьому жінки, порівняно з чоловіками, обмежуються вузьким вибором професій (горизонтальна сегрегація) і посідають нижчі за статусом та кваліфікацією посади (вертикальна сегрегація).

Ще одним проявом гендерного розриву є незначна частка жінок в найвищих рангах державних управлінців. Такій ситуації сприяє багато чинників, одним з яких є «скляна стеля» – образний вираз, що означає невидимий штучний бар'єр, який формується під впливом стереотипів і є перепорою жінкам на шляху до керівних посад. Невидимий бар'єр формується комплексом різних структур, як правило, в організаціях з домінуванням чоловіків.

Сексизм – це будь-який акт, жести, сказані чи написані слова, поведінка, які базуються на ідеї, що особа чи група осіб є малозначимими

через їхню стать. У деяких країнах жінки досі не мають базових прав людини: обирати владу та бути обраними на виборні посади; здобувати освіту (особливо вищу); права на працю; успадкування трону; успадкування майна та право розпоряджатись власним майном; вільний вибір шлюбних планів та партнера; опіки над рідними дітьми; релігійної діяльності (існують релігійні заборони жінкам відвідувати церемонії без покриття голови, у повсякденному одязі тощо); ще донедавна водіння автотранспорту (2017 рік, у Саудівській Аравії жінкам дозволили керувати авто); членства в наукових організаціях; носити відкритий одяг; перебувати в публічних чи приватних просторах без конкретних (кровно рідних чи пошлюблених з ними) чоловіків.

Питання для самоконтролю:

- 1. Що таке гендерна рівність?*
- 2. Що ви розумієте під сексизмом?*
- 3. Наведіть приклади прояву різних видів сексизму.*

Тема 11. ГЕНДЕРНЕ НАСИЛЬСТВО У СІМ'І

Фізичне насильство у сім'ї. Сексуальне насильство у сім'ї. Психологічне насильство у сім'ї. Економічне насильство у сім'ї. Причини насилля в сім'ї. Захист від домашнього насильства. Відповідальність за домашнє насильство.

Опорний конспект лекції:

Фізичне насильство в сім'ї – це навмисне нанесення побоїв, тілесних ушкоджень одного члена сім'ї іншому, яке може призвести чи призвело до порушення нормального стану фізичного чи психічного здоров'я або навіть до смерті постраждалого, а також до приниження його честі та гідності.

Сексуальне насильство в сім'ї – це протиправне посягання одного члена сім'ї на статеву недоторканість іншого члена сім'ї, а також дії сексуального характеру по відношенню до неповнолітнього члена сім'ї.

Психологічне насильство в сім'ї – це насильство, пов'язане з тиском одного члена сім'ї на психіку іншого через навмисні словесні образи або погрози, переслідування, залякування, які доводять постраждалого до стану емоційної невпевненості, втрати здатності захистити себе і можуть заподіяти або заподіяли шкоду психічному здоров'ю.

Економічне насильство в сім'ї – це навмисні дії одного члена сім'ї щодо іншого, спрямовані на те, щоб позбавити постраждалого житла, їжі, одягу та іншого майна чи коштів, на які він має законне право. Такі дії можуть заподіяти шкоду фізичному чи психічному здоров'ю або навіть призвести до смерті постраждалого.

Причинами насилля в сім'ї є: патологічні ревності, занижена або завищена самооцінка, нереалізовані з дитинства мрії та бажання, психічні відхилення та захворювання, різні релігійні та політичні погляди, хронічний алкоголізм, наркоманія.

За даними ВООЗ у 2014 році кожна шоста жінка зазнала насильства в сім'ї. Із 87 тис. жінок, які були навмисно вбиті в 2017 році в усьому світі, більше половини були вбиті своїми партнерами або членами сім'ї. 62% убивств жінок у США було вчинено їхніми чоловіками. Тобто, 137 жінок у світі щодня гинуть від рук члена власної родини.

Проблема насильства в сім'ї є найгострішою для економічно слабо розвинених країн. В цих країнах із більшою вірогідністю визнають таке насильство над собою виправданим. Так, у Перу 70% усіх зареєстрованих злочинів становить фізичне насильство в сім'ї. Понад 80% жінок в Афганістані віком до 50 років допускають сімейне насильство, у Гвінеї – 92%.

За дослідженнями Організації економічного співробітництва та розвитку 2019 року законодавство жодної з країн світу не захищає повністю жінок від домашнього насильства, а в деяких державах це взагалі не є злочином (Екваторіальна Гвінея, Росія). Найбільш врегульованим з точки зору захисту від різних форм домашнього насильства є законодавство Австрії, Греції, Ірландії та Португалії. Найменшу кількість жінок, які хоча б раз зазнавали будь-якої форми домашнього насильства, відзначено в Канаді (1,9%), найбільшу – в Пакистані (85%).

Семінарське заняття 5. Гендерне насильство у сім'ї:
регіональні відміни

1. Гендерне насильство у сім'ї у країнах Європи
2. Гендерне насильство у сім'ї у країнах Азії
3. Гендерне насильство у сім'ї у країнах Америки
4. Гендерне насильство у сім'ї у країнах Африки
5. Гендерне насильство у сім'ї у країнах Австралії та Океанії

Питання для самоконтролю:

- 1. Що ви розумієте під фізичним насильством у сім'ї?*
- 2. Якими є причини поширення насильства у сім'ї?*
- 3. Що передбачає захист від насильства у сім'ї?*

Тема 12. ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ У ПОЛІТИЧНІЙ СФЕРІ ТА ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ

Гендерний розрив у політичній сфері та державному управлінні. Отримання жінками права обирати та бути обраними у виборах до парламенту. Гендерні квоти. Гендерні квоти в ЄС. Нова гендерна концепція ЄС. Позитивний досвід забезпечення гендерної рівності у Фінляндії. Жінка-мер: позитивний досвід діяльності на прикладі міст світу.

Опорний конспект лекції:

У 156 країнах світу, де WEF проводили дослідження, жінки становлять лише 26,1% із приблизно 35,5 тисячі парламентарів та лише 22,6% із понад 3,4 тисячі міністрів у всьому світі. Станом на 2021 рік у 81 країні світу ніколи не було жодної жінки-глави держави. За нинішніх темпів прогресу для досягнення гендерної рівності в політиці потрібно буде 145,5 років (WEF).

Гендерні квоти – це політико-правовий спосіб згладжування наслідків гендерної дискримінації в усіх суспільних сферах шляхом надання легітимної політичної трибуни для представництва та реалізації відповідних соціальних інтересів. Гендерні квоти – спосіб забезпечення представництва жінок у владних структурах, відповідно до якого правовим чином відводиться певна частина депутатських місць у парламенті для обрання жінок депутатами. Гендерні квоти є позитивною дискримінацією, тобто системою пільг, заохочень, заборон і компенсацій, спрямованих на підвищення соціального статусу жінок. Гендерні квоти можуть встановлюватися для обох статей, але оскільки частка чоловіків у різних органах управління перевищує 90%, то позитивна дискримінація використовується переважно для встановлення ущемлених жіночих прав.

Головною метою гендерного квотування є подолання історичної несправедливості: ізоляції жінки від участі в політичному житті; залучення жінок до прийняття політичних рішень; гарантування участі жінок у

представницьких органах влади. До добровільного партійного гендерного квотування вдаються політичні партії багатьох країн світу: спочатку гендерні квоти почали запроваджувати ліві партії, а надалі ця практика стала популярною серед партій різної ідеологічної спрямованості. В половині парламентів світу застосовується той чи інший тип гендерних квот на виборах до національних парламентів: партійні квоти застосовуються в 61 державі, електоральні – в 33, резервування місць у парламенті – в 12 країнах.

Досвід забезпечення гендерної рівності в суспільстві Фінляндії. Фінські жінки в 1906 році першими в Європі та третіми в світі (після Нової Зеландії та Австралії) отримали право брати участь у виборах до парламенту. У 1907 році Фінляндія стала першою країною, яка надала жінкам право бути обраними до державних органів влади. У 1980 році було введено посаду міністра з питань рівності чоловіків і жінок, який не є членом Кабінету Міністрів, а входить до складу міністерства соціальних проблем та охорони здоров'я (гендерний омбудсмен). У 1986 році було ухвалено Закон Про рівність статей (чоловіків і жінок), в якому задекларовані їх рівні можливості у сфері освіти, професійної підготовки, при прийомі на роботу та оплаті праці. У 1995 році цей закон був доповнений положенням про представництво кожної статі (чоловіків і жінок) серед членів державних і муніципальних органів, які займаються розробкою і прийняттям рішень, в кількості не менше 40%. З 1988 року жінки були допущені на посаду священика.

Семінарське заняття 6. Гендерна дискримінація у політичній сфері та державному управлінні: регіональні відміни

1. Гендерна дискримінація у політичній сфері та державному управлінні у країнах Європи

2. Гендерна дискримінація у політичній сфері та державному управлінні у країнах Азії
3. Гендерна дискримінація у політичній сфері та державному управлінні у країнах Америки
4. Гендерна дискримінація у політичній сфері та державному управлінні у країнах Африки
5. Гендерна дискримінація у політичній сфері та державному управлінні у країнах Австралії та Океанії

Питання для самоконтролю:

1. *Якими є причини гендерної дискримінації у політичній сфері та державному управлінні?*
2. *Що таке гендерні квоти?*
3. *Якими є складові позитивного досвіду Фінляндії у досягненні гендерної рівності у суспільстві?*

Тема 13. ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ

Гендерний розрив на ринку праці. Горизонтальна сегрегація на ринку праці. Вертикальна сегрегація на ринку праці. Оплата праці жінок і чоловіків. Перспективи кар'єрного росту жінок і чоловіків. Позитивний досвід країн ЄС у досягненні гендерної рівності на ринку праці.

Опорний конспект лекції:

Гендерний розрив на ринку праці означає: неоднаковий розмір заробітної плати чоловіків та жінок за аналогічну виконану роботу - «гендерний розрив у заробітній платі», що відображає різницю між середніми заробітками чоловіків і жінок; жінки є менш конкурентоспроможними на ринку праці через професійну сегрегацію за статевою ознакою: для жінок і чоловіків характерні різні види професійної діяльності, різні рівні економічної активності і зайнятості.

Жінки, порівняно з чоловіками, обмежуються вузьким вибором професій – це має назву горизонтальна сегрегація. Жінки посідають нижчі за статусом та кваліфікацією посади – це має назву вертикальна сегрегація.

У жодній країні світу жінки не заробляють стільки ж, скільки чоловіки. У 2020 році жінки у світі в середньому отримували на 19% менше, ніж чоловіки, у 2019 – на 21% менше. Серед універсальних причин розриву в доходах — традиційне сприйняття чоловіка як годувальника сім'ї, а також виконання жінками неоплачуваної хатньої роботи й роботи з виховання дітей. Також жінки побоюються просити про підвищення. МОП: жінки в середньому відповідальні за понад 76% хатньої роботи, у країнах Азійсько-Тихоокеанського регіону цей показник 80%. Ця робота не оплачується, водночас потребує часу й ресурсів жінки, які вона не може спрямувати на кар'єру.

Гендерні диспропорції на ринку праці:

- нижчий рівень оплати праці жінок;

- вищий рівень та довша тривалість безробіття жінок;
- надмірне представництво жінок у галузях, які мають невисокий престиж та низьку оплату праці (наприклад, жінки займають понад 75% робочих місць в освітній сфері, медичному обслуговуванні тощо);
- недостатнє представництво жінок в окремих перспективних та високооплачуваних сферах зайнятості (бізнесовій діяльності, державному управлінні, фінансовій сфері тощо);
- нижча конкурентоспроможність та можливості кар'єрного зростання жінок порівняно з чоловіками.

Семінарське заняття 7. Гендерна дискримінація на ринку праці: регіональні відміни

1. Гендерна дискримінація на ринку праці у країнах Європи
2. Гендерна дискримінація на ринку праці у країнах Азії
3. Гендерна дискримінація на ринку праці у країнах Америки
4. Гендерна дискримінація на ринку праці у країнах Африки
5. Гендерна дискримінація на ринку праці у країнах Австралії та Океанії

Питання для самоконтролю:

1. *Що таке «гендерний розрив на ринку праці»?*
2. *Що ви розумієте під горизонтальною та вертикальною сегрегацією ринку праці?*
3. *Якими є основні гендерні диспропорції на ринку праці?*

Тема 14. ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА

Гендерна політика. Гендерна інтеграція. Нормативно-правова база забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Комплексний гендерний підхід. Індекс гендерної нерівності. ООН – Жінки (UN-Women). Європейське жіноче лобі.

Опорний конспект лекції:

Гендерна політика – це утвердження партнерства статей у визначенні і втіленні політичних цілей, завдань і методів їх досягнення в діяльності різних структур (державних органів, політичних партій тощо). Метою гендерної політики є підтримка досягнення рівності між чоловіками та жінками для забезпечення сталого розвитку суспільства. Цього можна досягти шляхом забезпечення рівноправної участі чоловіків і жінок у прийнятті рішень та підтримки всіх членів суспільства у реалізації своїх громадянських прав.

Стратегічні гендерні інтереси включають законодавчо закріплені права, захист від домашнього насильства, рівну заробітну плату, рівні можливості участі у процесах державного управління та бізнесової діяльності, запобігання різним формам сексуальної експлуатації жінок тощо.

Гендерна політика взаємозв'язана із соціальною та регіональною політикою. Вся її діяльність спрямована на підвищення рівня соціальної безпеки в державі та регіонах. Забезпечення соціальної безпеки пов'язане з визначенням соціальних пріоритетів та загроз в державі чи регіоні. Гендерний аспект визначених загроз соціальної безпеки регіонів і держави суттєво впливає на рівень національної безпеки.

Індекс гендерної нерівності (ІГН) ілюструє нерівності між досягненнями жінок та чоловіків за напрямками: репродуктивне здоров'я, присутність у парламенті та економічна діяльність. Індекс гендерної нерівності включає гендерний індекс для жінок та гендерний індекс для чоловіків. Індекс

репродуктивного здоров'я жінок визначається за двома показниками: рівень материнської смертності та коефіцієнт народжуваності серед підлітків (для даного виміру аналіз здійснюється лише для жінок). Індекси розширення прав та можливостей жінок і чоловіків та індекси економічної активності жінок та чоловіків розраховуються за показниками рівня економічної активності жінок та чоловіків, кількості жінок та чоловіків з щонайменше середньою освітою та показника розподілу кількості місць в парламенті між чоловіками і жінками. Ці індекси презентують два виміри – розширення прав та можливостей і ринок праці.

З 2005 року Всесвітній економічний форум визначає індекс гендерної нерівності, оцінюючи його за чотирма складовими нерівності між чоловіками та жінками: участь в економічній діяльності; освітні можливості; участь у політичних процесах; здоров'я і тривалість життя. Лідерами рейтингу щоразу є Швеція, Норвегія та Фінляндія.

Комплексний гендерний підхід (Gender Mainstreaming) затверджений як глобальна стратегія досягнення гендерної рівності у сфері економічного розвитку Платформою дій четвертої Конференції ООН із становища жінок в Пекіні в 1995 році. Він передбачав врахування двох складових. Насамперед, це нове розуміння цілей і завдань політики: що потрібно зробити для того, щоб у всіх соціальних проектах і рішеннях враховувалося те, який вплив вони будуть чинити на жінок і який – на чоловіків. По-друге, це нове бачення інструментів політики: помічати соціальну нерівність статей у будь-якому плануванні та прийнятті рішень і усувати його. Під *комплексним гендерним підходом* розуміють оцінку наслідків для чоловіків та жінок будь-якої планованої дії у сфері законодавства, політики або програм в будь-якій області і на всіх рівнях. Комплексний гендерний підхід є стратегією інтеграції інтересів чоловіків і жінок в процес розробки, реалізації, моніторингу і оцінки всієї політики і програм в політичній, економічній і соціальній сферах

таким чином, щоб гендерна нерівність зменшувалась. Кінцевою метою застосування комплексного гендерного підходу є досягнення гендерної рівності. Комплексний гендерний підхід припускає дії, спрямовані на здійснення гендерного аналізу з метою виявлення фактів нерівності між чоловіками і жінками; забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок та вживання заходів у випадках вираженої нерівності; розробку гендернозбалансованого бюджету; проведення гендерного аудиту.

В системі ООН комплексний гендерний підхід використовується в різних сферах – економічний розвиток, включаючи скорочення бідності, ринок праці, розвиток жіночого підприємництва, мікрокредитування, охорона здоров'я, освіта, сільське господарство тощо. Для інкорпорування гендерної перспективи в бюджетну політику самої ООН, її внутрішній бюджетний процес було створено Міжвідомчий комітет з проблем жінок та гендерної рівноправності. З метою подальшого розвитку інтеграції комплексного гендерного підходу в обговорення економічних проблем ООН сформована тренінгова програма. Одночасно переглядається методологія збору статистичної інформації з метою розширення збору даних з деталізацією за статтю.

В 2010 році згідно Резолюції прийнятій Генеральною Асамблеєю ООН було створено структуру Організації Об'єднаних Націй з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women)), яка називається «ООН – жінки».

Наведемо приклади впровадження комплексного гендерного підходу в діяльність окремих структур ООН. Організація ООН з продовольства і сільського господарства (FAO) розробила концепцію гендерного аналізу проблем сталого розвитку і продовольчої безпеки та План дій «Жінки у розвитку». Концепція виходить з розуміння гендерного аналізу, який не

обмежується створенням особливої галузі знання про жінок, а полягає у переосмисленні реальних процесів (використання природних ресурсів та управління ними, структурні реформи і трансформації в економіці, демографічні зміни) з метою кращого розуміння гендерних факторів і реалій, які беруть в них участь. Прогрес у зміні становища жінок розглядається FAO як головна умова стійкого розвитку. Жінки відповідають за управління природними ресурсами в своєму повсякденному житті, здійснюють постачання домогосподарств водою, продуктами харчування тощо. Однак вони фактично не впливають на рішення в сфері розміщення ресурсів. Тому економічно, екологічно та соціально ефективний розвиток вимагає переорієнтації зусиль на розширення можливостей жінок.

Питання для самоконтролю:

- 1. Що ви розумієте під гендерною політикою?*
- 2. Що означає комплексний гендерний підхід?*
- 3. Як розраховується індекс гендерної рівності?*

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна:

1. Мезенцев К.В., Мезенцева Н.І., Мостова І.О., Сайчук В.С. Географія праці: сучасні концепти та ринки праці регіонів: навчальний посібник. Київ: ВПЦ «Київський університет», 2014. 190 с.
2. Мезенцева Н.І., Кривець О.О. Гендер і географія в Україні: Монографія. Київ: Ніка-Центр, 2013. 194 с.
3. Соціальна географія: Підручник. За ред. Л. Немець, К. Мезенцева. Київ: Фенікс, 2019. 304 с.
4. Уварова О.О. Права жінок та гендерна рівність: Навчальний посібник. Київ, 2018. 204 с.
5. Чернявська О.В. Ринок праці: Навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2013. 522 с.

Додаткова:

1. Гендер для медій: Підручник. За ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г.Ярманової. Київ: Критика, 2017. 220 с.
2. Гендерні дослідження: прикладні аспекти : Монографія. За наук. ред. Кравця В.П. Тернопіль: Богдан, 2013. 448 с.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. Київ : Знання, 2011. 391 с.
4. Гудзеляк І. Географія населення: навчальний посібник. Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2019. 232 с.
5. Лібанова Е. М. Зовнішні трудові міграції українців: масштаби, причини, наслідки. Демографія та соціальна економіка. 2018. №2 (33). С. 11-26.
6. Любіцева О.О., Луків М.М. Географічний аналіз зовнішніх трудових міграцій з України. Географія і туризм. 2019. Вип. 47. С. 118-128.
7. Майданік І.П. Темпоральні характеристики зовнішньої трудової міграції в Україні. Київ: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2020. 255 с.
8. Малиновська О. А. Трудова міграція: соціальні наслідки та шляхи реагування. Київ, 2011. 40 с.
9. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. Київ: Основи, 2017. 256 с.
10. Марценюк Т. Чому не варто боятися фемінізму. Київ: Видавничий Дім «Комора», 2018. 325 с.
11. Мезенцев К., Провотар Н., Паренюк В. Економічні фактори регіональної диференціації безробіття та міграційних намірів молоді в Україні. Вісник Київського національного університету імені Тараса

- Шевченка. Серія «Географія». 2020. Вип. 1-2 (76-77). С. 16-23.
12. Mezentsev K., Mezentseva N., Mostova I. Spatial Aspects of Kirovograd Regional Labor Market Functioning. Часопис соціально-економічної географії, 2013, Вип. 14 (1). С. 57-62.
 13. Mezentsev K., Pidgrushnyi G., Mezentseva N. Challenges of the Post-Soviet Development of Ukraine: Economic Transformations, Demographic Changes and Socio-Spatial Polarization // Understanding Geographies of Polarization and Peripheralization: Monograph / Henn S., Lang T., Sgibnev W., Ehrlich K. (eds). New York: Palgrave Macmillan. 2015. P. 252-269.
 14. Мезенцева Н.І., Кривець О.О. Гендерні аспекти міського управління в регіонах України. Часопис соціально-економічної географії, 2016, Вип. 19(2). С. 107-114.
 15. Мезенцева Н.І., Кривець О.О. Гендерні аспекти ринку праці України. Вісник Київського університету, 2013, Вип. 60. С. 28-31.
 16. Мезенцева Н.І., Кривець О.О. Географічне дослідження гендерної ідентифікації в Україні. Київський географічний щорічник. 2014, Вип. 9. С. 52-66.
 17. Мезенцева Н.І., Стеценко Т.О., Стеценко О. С. Столичний регіональний ринок праці України: суспільно-географічна характеристика. Економічна та соціальна географія, 2013, Вип. 2(67). С.48-56.
 18. Мельничук А.Л. Проблема безробіття у сільській місцевості: вплив реформи децентралізації. Науковий вісник Херсонського державного університету. Географічні науки. 2021. №14. С. 13-18.
 19. Parenjuk V., Provotar N., Mezentsev K. Youth migration in Ukraine: regional dimension. Visnyk of V.N. Karazin Kharkiv National University, series «Geology. Geography. Ecology», 2021. Vol.54. P. 240-253.
 20. Пищуліна О. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Центр Разумкова. Київ: Заповіт, 2016. 244 с.
 21. Провотар Н., Паренюк В., Рейманн М. Молодіжний ринок праці Естонії: безробіття та міграційні настрої студентської молоді. Економічна та соціальна географія. 2020. Вип. 83. С. 12-20.
 22. Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС. Упорядник О.О. Уварова. Харків: Видавництво «НТМТ», 2015.
 23. Управління персоналом та економіка праці: Навчальний посібник. За ред. Погорелова М. І. Харків : НТУ «ХПІ», 2015. 521 с.