

РЕЗЮМЕ

В статье рассмотрены основные проблемы инновационного развития промышленного предприятия в условиях трансформационной экономики, проведена их ранговая оценка по критерию значимости, предложены приоритетные меры по их решению.

Ключевые слова: проблемы, инновационное развитие предприятия, трансформационная экономика

РЕЗЮМЕ

У статті розглянуто основні проблеми інноваційного розвитку промислового підприємства в умовах трансформаційної економіки, здійснена їх рангова оцінка за критерієм вагомості, запропоновано пріоритетні заходи щодо їх вирішення.

Ключові слова: проблеми, інноваційний розвиток підприємства, трансформаційна економіка

SUMMARY

In the article the main problems of industrial enterprise innovative development under conditions of transformational economy are considered, their rank assessment on the criterion of significance is conducted, priority measures of their solving are suggested.

Key-words: problems, enterprise innovative development, transformational economy

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: Монографія / О.І. Амоша, В.П. Антонюк, А.І. Землянкін та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 328 с.
2. Концепція розвитку регіональної інноваційної системи Харківщини / Під науковою редакцією докт. екон. наук, професора В.С. Пономаренка. – Х.: ВД «ЖНЕК», 2011. – 142 с.
3. Ляшенко В.І. Інтеграційні форми взаємодії в інноваційному ланцюжку: стан і перспективи розвитку в Україні / В.І. Ляшенко, А.І. Землянкін, І.Ю. Підоричева, Т.Ф. Бережна // Економічний вісник Донбасу. – 2012. - №2(28). – С.162-184.
4. Багрова І.В. Удосконалення використання інноваційного потенціалу промислових підприємств на засадах урахування його властивостей / І.В. Багрова, Т.І. Тищенко // Вісник економічної науки України. – 2012. - №1(21). – С.18-23.
5. Шконда В.В. Корпоративні стратегії розвитку підприємств в умовах ринкової економіки і соціальної сфери України // Стратегія інноваційного розвитку економіки і соціальної сфери України: Матеріали Другої міжнародної науково-практичної конференції вчених, студентів і практиків, м. Донецьк, 8 квітня 2010 року. – С.16-24.
6. Управління якістю: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / В.Б. Захожай, Н.Г. Салухіна, О.М. Язвінська, А.Ю. Чорний; за наук. ред. В.Б. Захожая. – К.: ДП «Вид. дім «Персонал», 2011. – 936 с.

УДК 331.5(301.19)

ДІЯЛЬНІСТЬ ЗАКАРПАТСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Гургула О.М., здобувач кафедри фінансів та банківської справи Ужгородського національного університету

Актуальність теми Робота стосовно утвердження гендерної рівності становить в Україні один із складових напрямів соціальної політики держави та її співпраці з Європейським Союзом. Гендерна політика України сфери нормотворчої діяльності держави, національної ідентичності, розвитку основ політичної спільноти та громадянського суспільства, міжнародного співробітництва.

Засади нормотворчої діяльності стосовно гендерної політики визначаються Конституцією України, Законами України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та іншими документами, що належать законодавчому та нормативно-правовому регулюванню трудових, економічних і соціо-політичних відносин у суспільстві. Реалізація, контроль та координація дій тут здійснюється через центральні органи виконавчої влади, міністерства й комісії, органи місцевої влади та самоврядування. Державну гендерну політику спрямовано на створення для чоловіків і жінок однакових умов для реалізації їхніх громадянських прав, забезпечення рівнозначного потенціалу для здійснення ними свого внеску у національний, політичний, соціальний, економічний та культурний розвиток країни, а також на утвердження рівних прав на користування результатами свого розвитку.

Аналіз чинного законодавства України свідчить, що воно є анти-дискримінаційним щодо жінок і створює певні передумови для їхньої рівноправності, але не забезпечує її. Розвиток ринкових економічних відносин в Україні й досі тісно пов'язаний з гендерною проблемою.

Упровадження соціально-гендерних підходів у роботу центральних і місцевих державних структур є запорукою розвитку справжньої демократії в Україні. Інтегрування концепції гендерної рівності як складової соціальної справедливості в загальнодержавну та місцеву політику забезпечує її соціальну та гендерну чутливість, відповідність інтересам та потребам усіх громадян (особливо соціально-вразливих груп населення, які відчують вразливість за ознаками віку, статі, фізичного стану, етнічної належності, віросповідання, соціального статусу тощо). Об'єктами соціально-гендерної діяльності усіх державних структур є діти, молодь, жінки, чоловіки, які зазнають дискримінації за ознакою віку, статі, фізичного стану, етнічної належності, віросповідання, соціального статусу тощо.

Структурування суспільства за гендерною ознакою, що відбувається у сфері соціально- трудових відносин, закріплює за статтями певні соціальні статуси, ролі, норми поведінки, таким чином детермінуючи «чоловічі» та «жіночі» професії, а також диспропорції у посадовій ієрархії[1].

Гендерна рівність є процесом справедливого ставлення до жінок і чоловіків. Для забезпечення справедливості її критерії часто повинні компенсувати історичні та соціальні перешкоди, які не дають жінкам і чоловікам існувати в рівних умовах. Справедливість веде до рівноправності. Ідеал гендерної рівності означає, що жінки й чоловіки мають однаковий суспільний статус, однакові умови для реалізації всіх своїх прав, однакові можливості для здійснення внеску в національний, політичний, економічний, соціальний розвиток та користування його результатами.

Мета статті Проблема гендерної нерівності залишається для українського суспільства актуальною, причому це все більше усвідомлюється і чоловіками, й жінками. За оцінками експертів з гендерних питань, триває недооцінювання ролі жінки в суспільно-політичному та громадському житті. Найкраще принципи гендерної рівності дотримуються у сфері освіти й науки, а найгірше – у сфері сімейно-побутових відносин, де, як і раніше, питання гендерного паритету розв'язуються не на користь жінки.

Аналіз останніх досліджень та публікацій Значний внесок у дослідження явища професійної гендерної сегрегації зробили такі науковці, як О. Грішнова[2], М. Баскакова, К. Вольний, І. Мальцева, С. Рощин, Г. Сілласте та інші.

Виклад основного матеріалу Останніми роками точиться багато розмов на тему гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя. Але ці питання – щодо ролі і місця представників протилежних статей як у веденні домашнього господарства, так і їхньої участі у трудовій діяльності, дохід від якої забезпечував би статки сім'ї- не нові, позаяк, у різні періоди прямо чи завуальовано вони слугували предметом активного обговорення.

Поза тим прогресуючі еволюційні зміни вносять значні корективи у працю і побут громадськості загалом і взаємовідносини членів кожної родини зокрема. Сьогоднішні ринкові реформи відчутно позначилися на різних сферах життєдіяльності, у тому числі й на сфері зайнятості. Відтак особливої актуальності набуло питання врегулювання рівноправності жінок і чоловіків.

Гендерну картину сучасного суспільства важко визначити як однорідну та чітко структуровану, вона характеризується полярними гендерними стереотипами, появу і функціонування яких спричинили економічні, політичні, культурні зміни в суспільстві, що трансформуються.

Соціальний стереотип відіграє важливу роль у формуванні оцінки людиною навколишнього світу, хоча використання його може спричинити двоякий наслідок, оскільки приводить, з одного боку, до звуження пізнавального процесу, що в деяких ситуаціях може мати позитивне значення, а з другого – до вироблення різного роду упереджень[3]. Упередження є особливо шкідливим і навіть небезпечним в оцінці міжнаціональних, політичних, міжгрупових і економічних відносин, тому що породжують соціальну напруженість, глибокі соціальні конфлікти. Зокрема, гендерні стереотипи визначають статусні характеристики чоловіків і жінок, закріплюючи домінування чоловіків та дискримінаційні практики стосовно жінок.

Побутові в суспільстві гендерні стереотипи заважають ефективному розвитку сучасного ринку праці і спричинюють низку проблем: низьку зарплатню жінок у порівнянні з чоловіками, вікову дискримінацію, низький соціальний статус жінки в суспільстві тощо.

До основних гендерних стереотипів в економічній сфері можна віднести стереотипи розподілу сімейних та професійних ролей і стереотипи змісту праці:

1. *Стереотипи розподілу сімейних та професійних ролей.* Для жінки найбільш значущою соціальною роллю є роль матері і господині. Жінці приписується існування в приватній сфері життя - дім, народження дітей, ведення домогосподарства, налагодження сімейних стосунків, а чоловікам – активна участь у соціальному житті, досягнення професійних успіхів, відповідальність за забезпечення сім'ї. Найбільш істотними для чоловіків є саме професійні ролі. Чоловік є більш значущим для суспільства, тому що він зорієнтований на професійну сферу, на трудову діяльність, а жінка – вторинна, тому що вона зорієнтована на менш значущу сферу – побут, діти, сім'я.

Таке ставлення як до чоловікам, так і самим жінкам і зумовлене такими стереотипами:

- чоловік повинен забезпечувати родину, тому він має отримувати більшу заробітну плату, ніж жінка, за однакову роботу (заниження оцінки результатів праці жінок, а відповідно й оплати порівняно з чоловіками за однакового рівня освіти);
- жінки за природою менш орієнтовані на професійну діяльність, і більш на - сім'ю, дітей;
- жінці важче влаштуватися на роботу, оскільки вона має нижчий рівень освіти;
- жінка повинна не лише працювати на роботі, але й бути гарною господинею (подвійна завантаженість жінки: робота в професійній сфері та домашня праця);
- насильство стосовно жінок на робочому місці, а особливо в сім'ї, викликане провокаціями з боку самої жінки.

2. *Стереотипи змісту праці* Згідно з гендерними стереотипами прийнято розподіляти види робіт на «жіночі» та «чоловічі». «Жіноча» праця має більш виконавчий, обслуговуючий характер, визначається експресивною сферою діяльності. Жінки найчастіше працюють у сфері обслуговування, торгівлі, освіти, охорони здоров'я. Для чоловіків можлива робота на керівних посадах, їхня праця визначається в інструментальній сфері діяльності. У науковій практиці подібний розподіл гендерних ролей підтверджується концепцією взаємодоповнюваності статей Т. Патронса, Р. Бейлза.

Найбільш поширеними серед стереотипів змісту праці є такі:

- професії поділяються на «чоловічі» й «жіночі». Робота за «жіночою» професією є легшою, тому й заробітна плата на таких роботах є нижчою;
- чоловік за своєю природою є значно кращим керівником/лідером, ніж жінка;
- політика – не жіноча сфера діяльності;
- жінкам важче конкурувати з чоловіками на ринку праці, тому що вони менш кваліфіковані, мають нижчий рівень професійної освіти;
- жінки менш активні у пошуку роботи.

Найбільш вираженою в Україні формою гендерної нерівності у сфері зайнятості є гендерна професійна сегрегація. Її негативна суть виявляється в тому, що жінки концентруються у тих секторах, де оплата праці є нижчою.

Щодо видів гендерної сегрегації, то прийнято виділяти горизонтальну та вертикальну сегрегацію. Вертикальна сегрегація має місце у разі нерівномірного розподілу представників різної статі в межах посадової ієрархії. Під горизонтальною сегрегацією розуміють професійну, а також галузеву сегрегацію – розподіл чоловіків та жінок за професіями та галузями. Однак професійна сегрегація не є виключно горизонтальною. Горизонтальна професійна сегрегація має ще й вертикальний вимір, тобто вертикальну посадову сегрегацію.

У сфері економіки гендерна сегрегація є однією із характеристик ринку праці. Значною мірою вона формується під впливом стереотипів суспільства стосовно місця та ролі жінок та чоловіків в економіці країни, що призводить до формування в роботодавця та працівників переконання стосовно «чоловічих» та «жіночих» сфер діяльності.

Гендерна сегрегація присутня на рівнях секторів економіки, галузей, підприємств, посад у вигляді домінування представників однієї або іншої статі. При цьому в наукових дослідженнях це явище часто трактується як одна з форм дискримінації щодо жінок на ринку праці. Проте гендерна професійна сегрегація має не менш значні наслідки для чоловіків. Так, механізми регулювання ринку праці викликають потребу в різному освітньому рівні чоловіків та жінок. У чоловіків менша мотивація до здобуття вищої освіти, тому вони частіше обмежуються середньою професійною освітою. У результаті знижується рівень освіченості чоловіків. Закріплення за чоловіками робочих місць з більш важкими та напруженими умовами праці веде до більш високої смертності чоловічого населення. Таким чином, за свою перевагу в оплаті праці, в економічних показниках чоловіки «програють» в показниках соціальних та демографічних.

За останніми опублікованими даними Головного управління статистики в Закарпатській області, динаміка статево-вікової структури населення області свідчить про стабільну перевагу жінок у його загальній чисельності (станом на початок 2012 року 649,8 тис. жінок або 52,08 % серед постійного населення (1247,9 тис. осіб).

Найбільш сприятливими за умовами та використанням праці жінок є установи охорони здоров'я та соціальної допомоги, заклади освіти, фінансової діяльності, підприємства готельно-ресторанного господарства, установи державного управління. При цьому, в закладах освіти, культури і мистецтва, на підприємствах роздрібно торгівлі, ресторанного господарства, охорони здоров'я та соціальної допомоги, сфері статистики із загальної чисельності працюючих жінки складають понад три чверті.

Забезпечення зайнятості жінок є важливим напрямком роботи Закарпатської обласної служби зайнятості, адже жінки складають 53,5 % від загальної чисельності осіб, які перебували на обліку служби зайнятості упродовж 2012 року. Служба зайнятості Закарпаття проводить певну роботу, спрямовану на гендерну рівність жінок у суспільстві, включення їх до професійної сфери та досягнення значного соціального статусу.

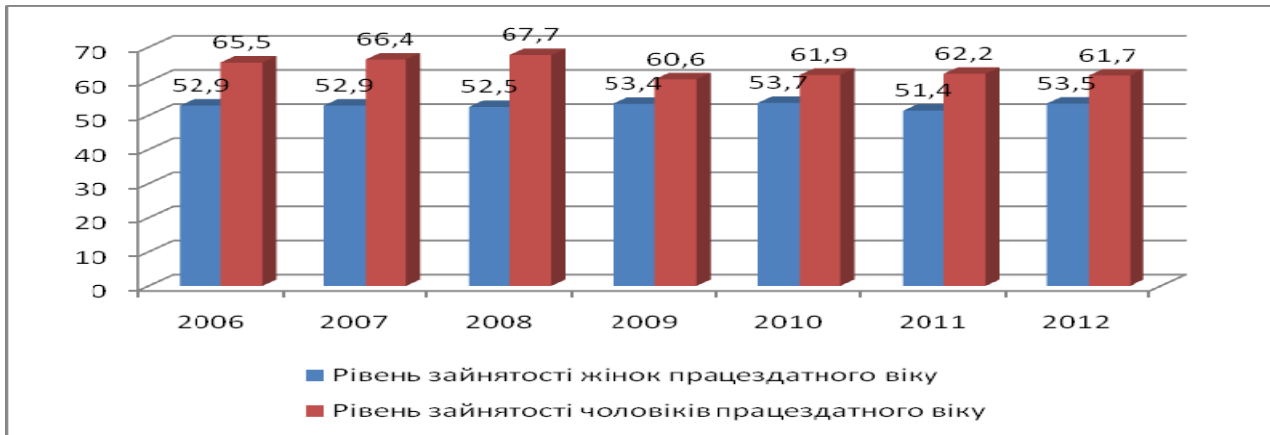


Рис. 1 Рівень зайнятості населення у Закарпатській області у 2006-2012 р.р. (%)

Джерело: складено автором^{4,5,6}

Основними напрямками роботи служби зайнятості спрямованої на забезпечення зайнятості жінок є:

- надання інформаційних та консультаційних послуг, пов'язаних з працевлаштуванням;
- сприяння у працевлаштуванні в тому числі на новостворені робочі місця шляхом надання роботодавцю дотації та заброньовані робочі місця для жінок, які мають дітей віком до шести років, та одиноким матерям, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів;
- виплата одноразової допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності;
- організація оплачуваних громадських робіт;
- професійне навчання на замовлення роботодавців під конкретні робочі місця як у навчальних закладах, так і безпосередньо на виробництві.

Упродовж 2012 року на обліку в Закарпатській службі зайнятості перебувало понад 17,3 тис. жінок, що складає 53,5% від загальної чисельності незайнятих громадян, які перебували на обліку. За сприянням служби зайнятості працевлаштовано 5,2 тис. жінок, у т. ч. шляхом надання дотацій роботодавцям із коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття – 2,0 тис. осіб. Виплату допомоги по безробіттю одноразово для організації підприємницької діяльності отримали 55 жінок. Брالی участь у виконанні оплачуваних громадських робіт майже 2,1 тис. жінок. Із них 44 % займали робітничі місця, 26 % – посади службовців і 30 % – не мали професії або працювали на місцях, що не потребують професії.

Серед шукачів роботи жінок статус безробітного мали 18,2 тис. жінок або 75 % (серед чоловіків – 67 %).

У сприянні зайнятості жінок служба зайнятості області проводить відповідну роботу: підбір підходящої роботи на наявні вакансії на ринку праці, зокрема, на дотаційні робочі місця, організації професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, оплачуваних громадських робіт, здійснюють організаційно-методичні та практичні заходи по залученню безробітних жінок до розвитку підприємницької діяльності, профорієнтаційні послуги тощо.

З кожним роком зростає чисельність жінок, які бажають одержати нову професію, оволодіти новою спеціальністю або підвищити свою кваліфікацію. Протягом року понад 1,4 тис. жінок проходили навчання за направленням служби зайнятості за професіями, які мають попит на ринку праці області.

Особливу увагу служба зайнятості Закарпаття приділяє зайнятості жінок, які мають дітей віком до 6 років, та одиноких матерів з дітьми віком до 14 років. Упродовж 2012 року до обласної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні звернулось 1,1 тис. жінок такої категорії, з них були працевлаштовані 325, в т. ч. 28 жінок на заброньовані робочі місця.

Така ситуація пояснюється кількома причинами. Перша та, що жіноча робоча сила зазвичай є дешевшою за чоловічу, а тому працедавцям вигідніше її використовувати. По-друге, низька оплата праці нині часто робить найману працю економічно невигідною. Тому жінки, які мають сім'ю і годувальника, часто віддають перевагу веденню домашнього господарства та вихованню дітей. Водночас чимало жінок (не лише одинокі матері) несуть основну відповідальність за забезпечення сім'ї, а тому не можуть дозволити собі залишатися безробітними навіть на незначний час, що змушує їх погоджуватися на першу-ліпшу пропозицію.

Питання гендерної рівності на ринку праці постійно перебувають у полі зору фахівців служби зайнятості краю. Сприяючи працевлаштуванню, підвищенню кваліфікації та профнавчанню незайнятих громадян, вони проводять інформаційно-просвітницьку роботу з працедавцями щодо ліквідації різних форм дискримінації за ознаками статі під час прийому на роботу. Звичними стали семінари та тренінги для незайнятого населення і представників кадрових служб підприємств, установ та організацій з питань забезпечення рівних прав і можливостей усіх членів суспільства.

Хоча гендерна нерівність здебільшого негативно впливає на жінок, чоловіки також зазнають певних проявів дискримінації в суспільстві. Тому тендерний розвиток не можна розуміти виключно як боротьбу за права жінок. Він означає досягнення однакових можливостей для всебічного розвитку та повної реалізації потенціалу кожного члена суспільства.

З метою реалізації державної політики щодо дотримання рівних конституційних прав громадян України та подолання гендерних проблем працівники базових центрів зайнятості області, працюючи із різними категоріями населення, здійснюють цілеспрямовані дії у формуванні гендерної культури населення шляхом інформаційно-просвітницької діяльності. Послуги служби зайнятості населення надаються всім клієнтам, незалежно від раси, статі, соціального походження, політичних, релігійних переконань.

Власне на цих важливих моментах і зосереджують увагу безробітних і працедавців фахівці служби зайнятості Закарпаття під час різних заходів – семінарів, круглих столів, тренінгів (працівники центрів зайнятості провели 207 семінарів на тему: „Жінка і праця”, в яких взяли участь 3,1 тис. безробітних жінок). На цих семінарах їм пропонувалося обговорити причини, що заважають їм реалізувати себе у суспільстві та підвищити власну самооцінку, розглядалися питання ставлення жінок до працевлаштування та можливості щодо реалізації власного потенціалу.

Упродовж 2012 року центри зайнятості Закарпаття надавали соціальні послуги 16,8 тис безробітних жінок і 14,7 тис. безробітних чоловіків. Із них стали до праці 10,6 тис. представниць, як вважається «слабкої статі» і 9,5 тис. – «сильної». Торік пройшли професійне навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації 2,8 тис. жінок і 2,1 тис. чоловіків. До громадських робіт залучено 16,8 тис. жінок і 14,7 тис. чоловіків (див. рис. 2)

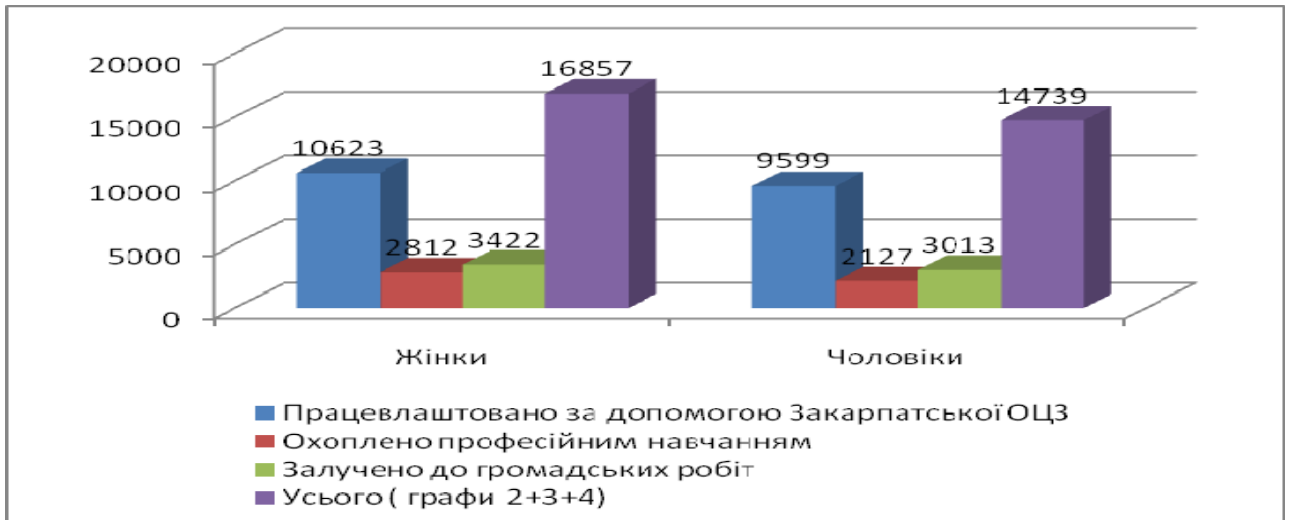


Рис. 2 Надання соціальних послуг службою зайнятості Закарпатської області у 2012 р. (осіб)

Джерело: складено автором^{4,5,6}

Ці дані ще раз свідчать, що жінки більш вмотивовані до праці, використовують усі можливості для власного працевлаштування, беруть активну участь у заходах, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.

Зовсім мало жінок працюють у найбільш оплачуваних сферах економіки (високотехнологічних галузях промисловості, фінансовому секторі тощо) або обіймають керівні посади. Сьогодні працедавці охоче приймають діяльність, пов'язану з веденням документації. Як підсумовує Головне управління статистики у Закарпатській області, у загальній кількості працівників сфери державного управління жінки становлять 63,8%. Однак чим категорія посади вища, тим їх чисельність менша. Власне, жінок найменше там, де приймають відповідальні рішення і відповідно вища оплата праці. Натомість їх найбільше на передовій управлінській вертикалі – серед очільників місцевих рад, зарплата котрих найскромніша, а прямих контактів із проблемами населення виникає найбільше. У сільські, селищні, районні та міські ради вибори проводять не надто багато жінок, значно менше 50%. У депутатському корпусі корпусі обласних представницьких органів кількість депутаток не перевищує 10%, а до Верховної Ради України останнього скликання увійшла ще менша кількість.

Для ознайомлення клієнтів із політикою гендерної рівності в усіх центрах зайнятості області створені інформаційні куточки з матеріалами. Завжди можна отримати індивідуальну консультацію у спеціаліста з гендерних питань стосовно законодавчої бази, дізнатися про свої права та можливості і отримати психологічну підтримку.

Спеціалісти служби зайнятості сподіваються на те, що гендерна політика, спрямована на рівноправність жінок та чоловіків у сфері зайнятості, підтримка ініціативи безробітних жінок щодо професійного навчання або самозайнятості дозволить покращити їх соціальне становище.

Існує дискримінація за ознакою статі в різних сферах політичного, соціо-економічного, культурного життя суспільства. Прикладом такого явища може бути незначний рівень представництва жінок у Верховній Раді України (менше 8% у 2012 році) та на рівні ухвалення стратегічних політичних, фінансово-економічних управлінських рішень. Іншими прикладами щодо дискримінаційної диспропорції в різних сферах життя можуть слугувати такі факти:

- середньомісячна заробітна плата жінок у 2012 році становила 1 974, а чоловіків – 2 538 грн; середньомісячний дохід жінок становить пересічно 77,8% від середньомісячного доходу чоловіків;
- жінки складають 38% усіх підприємців, які займаються індивідуальною діяльністю, та очолюють 26% малих, 15% середніх і 12% великих підприємств. Серед бізнесових керівників у промисловості налічується лише 2% жінок;
- бідність сімей із дітьми призводить до зменшення народжуваності та збільшення рівня захворюваності жінок (89,3% випадків безпліддя стосуються саме жінок; рак молочної залози – друга за кількістю причина смерті серед жінок);
- кількість чоловіків, які взяли відпустку для догляду за дитиною віком до трьох років, становить лише 2%;
- жінки витрачають значно більше часу, ніж чоловіки, на неоплачувану працю у спільному домашньому господарстві, догляд за дітьми тощо;
- середня очікувана тривалість життя чоловіків є на 12 років меншою, ніж у жінок (відповідно 62 та 74 роки), а шанси у хлопців дожити до 60 років – удвічі менші, ніж у дівчат. Так, центри зайнятості беруть активну участь в реалізації державної політики рівних прав та можливостей чоловіків і жінок. Оскільки в сучасних ринкових відносинах жінкам проблематично на рівних з чоловіками конкурувати на ринку праці. За допомогою служби зайнятості соціально незахищені жінки працевлаштовуються на заброньовані та дотаційні робочі місця підприємств та організацій.

Загалом не можна вважати, Закарпаттю характерне відверте потурання прав жінок на ринку праці, позаяк наведені статистичні дані не підтверджують цього. Виняток становлять хіба що, що відомості щодо рівня оплати праці. Виконуючи однаковий, а іноді й більший порівняно з чоловіками обсяг роботи, жінки отримують меншу заробітну плату.

Отже, можемо зробити висновок, що незважаючи на державні програми, зусилля громадських організацій та певні гендерні зрушення в сфері зайнятості, важливою проблемою залишається забезпечення реальної рівності прав і можливостей жінок та чоловіків на ринку праці.

Висновки Конституція України, нормативно-правові акти забезпечують рівність жінок і чоловіків, надаючи їм однакові можливості у громадсько-політичній і культурній діяльності, здобутті освіти та професійній підготовці, праці й винагороді за неї. Передбачено спеціальні заходи щодо створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством тощо. Їхня мета – запобігти тендерній дискримінації на ринку праці, а також сформувати серед безробітних країн мотивацію до активного пошуку роботи, відповідальності за власні дії, допомогти їм стати більш упевненими в подоланні тимчасових труднощів[8]. Та нажаль, вітчизняне законодавство створює лише певні правові передумови рівноправ'я, на практиці ж багато питань залишаються невирішеними.

Гендерна професійна сегрегація має значний вплив як на чоловічу, так і на жіночу частину населення. У певному розумінні можна стверджувати, що на ринку праці є своєрідна рівність, оскільки як чоловіки, так і жінки зазнають негативного впливу гендерної професійної сегрегації. Проте така рівність має негативний відтінок для представників обох статей. Синергія цих впливів відбивається на сучасному стані зайнятості населення, соціально-економічному та демографічному стані населення як Закарпатської області, так і України загалом. Гендерна професійна сегрегація посилюється ще й стереотипом щодо «традиційно жіночих та чоловічих» видів трудової діяльності. Законодавчі акти, які гарантують рівноправність чоловіків та жінок, не можуть забезпечити подолання цієї сегрегації, а тому важливим тут є не стільки її усунення, скільки запобігання проявам дискримінації.

Ліквідація нерівності стосовно однієї статі неможлива без вивчення проблем іншої, а гендерний розвиток – це зміни в становищі, як жінки, так і чоловіка в історичній зумовленості їхніх ролей[9].

Гендерна нерівність у сфері зайнятості в Україні зумовлює потребу в проведенні гендерної політики, яка має бути спрямована на подолання гендерної професійної сегрегації. При вирішенні цієї проблеми потрібно виходити із сучасних економічних і соціальних умов.

Політику спрямовану на зменшення чи ліквідацію сегрегації, називають «Політикою десегрегації». Для коригування професійної сегрегації необхідними є:

- політика компенсаційних дій;
- рівномірний розподіл частки оплачуваної та неоплачуваної роботи;
- вжиття заходів, що допомагають чоловікам і жінкам узгоджувати трудову діяльність

із роботою в домогосподарстві та із сімейними обов'язками.

Отже, можна впевнено сказати, що в нашому суспільстві гендерні аспекти відіграють важливу роль у сфері праці та зайнятості молоді. Система гендерної нерівності обмежує можливості повною мірою реалізувати свій трудовий потенціал як жінкам, так і чоловікам. Тому необхідно застосувати всі можливі заходи для викорінення такого негативного явища суспільства, як гендерна нерівність в сфері зайнятості.

РЕЗЮМЕ

Проаналізовано гендерний аспект ринку праці Закарпатської області та досліджено явище гендерної професійної сегрегації. На основі проведеного дослідження визначено наслідки впливу гендерної професійної сегрегації на зайнятість населення та його соціально-економічний і демографічний стан. Окреслено основні засади політики десегрегації

Ключові слова: гендерна нерівність, гендерна професійна сегрегація, гендерна дискримінація, гендерні стереотипи

РЕЗЮМЕ

Проанализированы гендерный аспект рынка труда Закарпатской области и исследовано явление гендерной профессиональной сегрегации. На основе проведенного исследования определены последствия влияния гендерной профессиональной сегрегации на занятость населения и его социально-экономическое и демографическое состояние. Определены основные принципы политики десегрегации

Ключевые слова: гендерное неравенство, гендерная профессиональная сегрегация, гендерная дискриминация, гендерные стереотипы

SUMMARY

Gender dimension of the labor market Zakarpattya region has been analyzed and the phenomenon of gender occupational segregation has been studied. Effects of occupational gender segregation in employment and the social-economic and demographic state was determined on the basis of the research. Fundamentals of desegregation policies have been outlined

Keywords: gender inequality, gender occupational segregation, gender discrimination, gender stereotypes

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Ворона М. В. Гендерна складова ринку праці: сеграційний аспект/ М. В. Ворона// Економіка ринку праці та проблеми зайнятості.- Вип.1.-К.:Ринок праці та зайнятість населення, 2012.-с.12-15.
2. Грішанова О. Гендерні особливості конкурентоспроможності громадян українського ринку праці// Україна: аспекти праці.- 2001.-№4.
3. Вілкова О. Ю., Василенко Я. В. Гендерні стереотипи у сфері професійної зайнятості/ О. Ю. Вілкова, Я. В. Василенко//Ринок праці та зайнятість населення, 2007.-№3.
4. Головне управління статистики в Закарпатській області [Електронний ресурс]. Режим доступу до ресурсу: <http://www.stat.uz.ua/>
5. Міністерство праці та соціальної політики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mlsp.kmu.gov.ua/>
6. Офіційний сайт державної служби [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – <http://www.dcz.gov.ua/>
7. Гендерний інформаційно-аналітичний центр «Крона» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: –<http://www.krona.org.ua/>
8. Іванчук О. С. Проблеми гендерної рівності і ринок праці/ О. С. Іванчук//Ринок праці та зайнятості населення.-2011.-№3.
9. Кислий О. Проблеми гендерних досліджень та суміжних дисциплінах/ О. Кислий// Демографічні дослідження.-Вип.22.-К.:Інститут економіки НАН України, 2000.- с.162-176

УДК 334.722. 368

СТРАХОВЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО В УКРАЇНІ: МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ

Дмитриченко Л.І., д.е.н., професор, Донецький національний університет

Постановка проблеми. Ринкова економіка базується на суспільному поділі праці і відокремленні товаровиробників, наслідком чого є розвиток підприємницької діяльності. В сучасних умовах млявого розгортання ринкових відносин в Україні відповідно мляво розвивається підприємницька діяльність, одною з форм якої є страхове підприємництво.

Не дивлячись на досить тривалу історію вітчизняних страхових відносин, ринок страхових послуг і страхове підприємництво як таке не дістали відповідного теоретичного обґрунтування. Наслідком цього є суперечності процесу формування цивілізованої страхової системи в Україні. Втім, практика сучасних розвинутих країн (насамперед – Великої Британії, Німеччини, США, Японії) доводить, що страхове підприємництво вельми активно розвивається й являється міцним підґрунтям розв'язання низки ризикових проблем, а також прибутковою справою для власників страхового бізнесу.

Таким чином, для сучасної української бізнесової сфери важливим є цивілізоване функціонування підприємств страхової діяльності, що обумовлює актуальність наукового обґрунтування механізмів впливу на її розвиток, зокрема – механізму державного регулювання розвитком страхового підприємництва.

Аналіз останніх публікацій. Щодо аналізу публікацій з означеної теми, то необхідно наголосити на вельми обмеженому колі вчених, хто у вітчизняній науці досліджував і на сучасному етапі досліджує проблему страхового підприємництва в цілому й проблему його державного регулювання зокрема.

Так, славнозвісний український вчений В.Д.Базилевич розпочав наукову розробку проблеми страхового підприємництва ще з кінця минулого століття. Відома низка його робіт, у яких розглядаються питання щодо формування страхового ринку в Україні, щодо антимонопольних заходів держави і створення конкурентного середовища на страховому ринку України [1-2]. В теперішні часи вчений обґрунтовує сучасну парадигму страхування, уточнює сутність і протиріччя страхових відносин і страхового підприємництва [3].

О.Р.Квасовський і М.В.Стецько досліджують фінансові аспекти страхового бізнесу, зокрема – проблему оподаткування страхових компаній [4].

У змістовній монографії Г.Г. Козоріза також розкрито фінансові аспекти страхових підприємств, зокрема – процес формування капіталу й механізм капіталізації страхового ринку [5].