

нормах права, що дає змогу стверджувати, що правосуддя буде здійснюватися тільки в тому випадку, коли в законах буде мінімізовано базування на моральних засадах, які частіш за все є причиною самосуду.

Проаналізувавши викладене, можна дійти висновку, що перехід до правосуддя розпочався ще в добу Античності, з моменту створення Солонових законів, а в наведеному прикладі здійснення правосуддя відбувалося саме через обвинувачення в готуванні до злочину, тобто давньогрецька правова думка чітко розмежувала казус та змову на вчинення злочину.

*ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ
(НА ПРИКЛАДІ ІТ- СФЕРИ)*

*Новицька К. О. , студентка,
науковий керівник – кандидат соціологічних наук, доцент
Колотова Л. В.*

*Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»*

Стрімкий розвиток науково-технічної бази в ХХІ ст. викликає великий попит на фахівців сфери інформаційних технологій, яка є однією з найбільш високооплачуваних, доступних та перспективних галузей. Працевлаштування в галузі ІТ дає змогу виконувати завдання дистанційно, знаходячись у будь-якому місці, де є доступ до інтернету, самостійно організувати свою роботу та зробити кар'єру з нуля за кілька років. Такі умови праці здаються жінкам дуже привабливими, адже дозволяють вдало поєднувати роботу, навчання та сімейні обов'язки, а також дозволяють не лишати роботу під час декретної відпустки. Однак в реальності ІТ-сфера вважається однією з найбільш «чоловічих» професій на ринку праці з дуже низькою представленістю в ній жінок.

Головною причиною, що впливає на структурну кількість представників на ринку праці України, є гендерна нерівність. Вона сприяє тому, що чоловіки займають більш високооплачувані та престижні посади в той час, коли жінки більше працюють у галузі освіти, соціальних послуг, охороні здоров'я та готельному бізнесі.

Гендерні стереотипи чинять перешкоди на шляху працевлаштування жінок на високих посадах, тим самим роблячи ринок праці України та світу менш ефективним. Що стосується жінок конкретно у галузі інформаційних технологій, то їх невелика представленість у цій сфері лишає жінок наступних переваг: дистанційної роботи, зручності гнучкого графіку, можливості

поєднувати роботу та виховання дітей. Якби ці умови були дозволені жінкам, конфлікту між роботою та сім'єю можна було б уникнути.

У Конвенції ООН є певні статті щодо ліквідації всіх форм дискримінації жінок. Так, у 11 статті цієї Конвенції говориться про проблеми дискримінації жінок у тому числі в сфері працевлаштування, наголошуючи на тому, що жінки повинні мати однакові з чоловіками права при найманні на роботу, рівну винагороду за однакову роботу, безпечні умови праці та соціальних захист. Це дуже добре, і на словах майже усі передові держави підтримують політику рівності чоловіків та жінок, але ж насправді все виглядає інакше. У результаті багатьох досліджень українського ринку праці вдалося виявити, що чоловіки обіймають більш престижні посади, які передбачають вищу зарплату, більшу технічну компетенцію та виконання складних завдань. Натомість жінки більшою мірою виконують обов'язки, що пов'язані з людськими ресурсами та комунікаціями. Крім цього, виявлено гендерний розрив зарплат в очікуваннях чоловіків і жінок. І навіть якщо в Україні дівчата мають можливість обрати будь-який фах і отримати відповідну освіту, то потім вони все одно стикаються з проблемою "скляної стелі". У нас все ще існує маса стереотипів з приводу того, чим жінка може займатися, і чим ні.

Сфера інформаційних технологій є однією з тих, де відсоток жінок і досі лишається незначним через наявність гендерної нерівності та стереотипів. За показниками 2019 року, відсоток жінок у ІТ-компаніях України сягав близько 24% (44,3 тис.). На сьогоднішній день більшість крупних міжнародних компаній усвідомлюють необхідність досягнути гендерної рівності у своїх компаніях, тому відтепер на керівних посадах ІТ-сфер можна зустріти й жінок.

Але ця проблема існує не тільки в нашій державі, це дійсно світова проблема. Так, з 2010 по 2016 рік жінки, які працювали в Microsoft, подали 238 скарг до відділу з управління персоналом, у тому числі 108 скарг про сексуальні домагання і 119 – про дискримінацію за ознакою статі. Також було подано 8 скарг про репресії й 3 скарги про дискримінацію щодо вагітності. У 2015 році Кетрін Мусуріс, яка працювала дослідником комп'ютерної безпеки з 2007 по 2014 роки, подала судовий позов про дискримінацію за ознакою статі, у якому вказала на те, що їй перешкоджали в просуванні по службі, у той час, як менш кваліфікованих чоловіків-колег підвищували. Пізніше до неї приєдналися ще дві співробітниці компанії – Холлі Муенхов і Дана Піермаріні. Поки суд не виніс остаточного рішення з даного позову. Ці приватні історії добре ілюструють загальну картину.

Проблема гендерної нерівності є глобальною, і для аналізу тенденцій розвитку ситуації в світі були розроблені два індекси –

гендерної нерівності та гендерного розриву. Станом на 2015 рік індекс гендерної рівності в Україні дозволив їй зайняти 67-е місце з 142 країн у списку. Порівняно з 2014 роком країна опустилася на 11 позицій з 56 місця в рейтингу. Оцінка іншого параметра – індексу гендерної нерівності – визначила 83-є місце України в рейтингу з 150 держав планети.

На думку фахівців Фонду ООН в області народонаселення (ЮНФПА), ситуація з правами жінок в Україні може бути кваліфіковано описана індексом гендерного розриву за версією Всесвітнього економічного форуму. У 2017 році в цьому рейтингу Україна посіла 61 місце з 144 країн, розташовуючись між Венесуелою і Ель-Сальвадором, а в 2018 році вона зайняла 65 місце між Венесуелою і Македонією. За даними Українського жіночого фонду, тренд до поступового скочування позицій України вниз по східцях цього рейтингу чітко спостерігається, починаючи як мінімум з 2006 року, коли вона займала 48-є місце.

Отже, гендерна нерівність на ринку праці є серйозною проблемою, що приносить шкоду всьому суспільству, і, як показують дослідження, зараз ситуація в Україні погіршується. У даний час для жінок ІТ-сфера є однією з найбільш закритих і одночасно привабливих можливостію активно розвиватися та отримувати за свою роботу високу заробітну плату. На щастя, у XXI столітті йде активна боротьба проти нерівності. Можливо, з роками на ринку праці України гендерна нерівність зникне геть, а зараз ми лише робимо перші кроки в цьому напрямку.