

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ДЗ «ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ К. Д. УШИНСЬКОГО»

Рада молодих учених та спеціалістів

І С Т О Р І О Г Р А Ф І Я

Матеріали Вісімнадцятої наукової конференції
викладачів, здобувачів вищої освіти та молодих учених
Південноукраїнського національного педагогічного університету
імені К. Д. Ушинського

Одеса
2023

УДК 300.3+301+930.1; 911.3 (477.74).

Історіосфера. Матеріали Вісімнадцятої наукової конференції викладачів, здобувачів вищої освіти та молодих учених Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського. — Одеса : Ун-т Ушинського, 7–8 квітня 2023 р. — 124 с.

*Рекомендовано до друку
рішенням Вченої ради
Південноукраїнського національного
педагогічного університету імені К. Д. Ушинського*

Протокол № 9 від 30 березня 2023 р.

ISBN 966-7965-01-5

© Південноукраїнський національний
педагогічний університет
імені К. Д. Ушинського

Позиція авторів може не співпадати з думкою редакційної колегії.

обрядовими танцями, які виконувалися в перший день весілля, були танцювання курей «нанашкам» та танцювання калачів гостям [2]. Звичайно і в наступні дні весілля також виконувались танці, однак вже обрядової значущості вони не мали, окрім «жока», який виконувався на другий день весілля після «Дітінярь» (Дарування) [3].

Отже, молдавське весілля — це певний цикл ритуалів, обрядів та звичаїв, виконання яких не відбувається без танцювально-музичного супроводу. Весільні танці переважно виконуються спільно, однак трапляються парні та сольні їх виконання. Окрім важливих обрядових танців на молдавському весіллі, присутня і ціла низка другорядних танців, серед яких трапляються і жартівливі. У зв'язку з компактним проживанням молдован з різними народами їх культурний генофонд зазнав великого впливу сусідніх народів, що звичайно лишило відбиток і в народних танцях, не є виключенням і весільні. Молдавський народ ввібрав танцювальні традиції своїх сусідів, що сформувало даний танцювальний стиль, що є по-своєму оригінальним та самобутним.

1. Фольклорний запис Гриценко Є. Д. від Благовенко В. Л., 1940 р. н., с. Баштанівка, Одеська обл.
2. Фольклорний запис Гриценко Є. Д. від Гриценко Л. Л., 1954 р. н., с. Баштанівка, Одеська обл.
3. Фольклорний запис Гриценко Є. Д. від Гриценко Н. М., 1982 р. н., с. Борисівка, Одеська обл.
4. Бойко А. Б. Особливості молдавського танцю.
URL: <https://repository.ldufk.edu.ua/bitstream/34606048/7442/1/lek2%20.pdf>
5. Зеленчук В. С. Очерки молдавской народной обрядности.
Кишенев: Картка молдовеняске, 1959. 96 с.
6. Корольова Е. О. Хореографическое искусство Молдавии.
Кишенев: Картя молдовеняске, 1970. 187 с.
7. Молдавський танець як один з найбільш древніх видів народного мистецтва. Історія і стилі молдавського танця. Особливості національного костюма. Метро-ритмічна структура і типи рухів в молдавських танцях. Традиційні і самобутні елементи танців.
URL: http://4ua.co.ua/culture/sb2bc79b4c53b89421206c27_0.html

Терзман Д. В.

Проблема гендеру в китайському суспільстві на межі XX–XXI століть

Модернізація Китаю, яка охопила країну з 80-х років XX у Китаї, почалася з періоду реформ і відкритості, коли планова економіка

стала перетворюватися на ринкову. Зрозуміло, що трансформації, що відбувалися і в системі державної влади, впливали на соціальну свідомість. Поступово національна система соціального управління стала домінуючою структурою. Природно, що з урахуванням розвитку ринку праці почали набувати дедалі більшого значення права жінок, матерів.

Сучасні вчені відзначають низку проблем у сфері гендерної рівності в Китаї, вказуючи на їхні історичні передумови. Єва Чжан і Тяньлей Хуанг звертають увагу на те, що серія економічних реформ з 1978 року започаткувала десятиліття швидкого економічного зростання в Китаї, але вони дали фірмам приватного сектору і навіть державним підприємствам більше свободи дій у конкурентному економічному середовищі, що створило умови для дискримінації жінок у робочій силі та у праці [5]. Інший дослідник Ізабель Аттане пояснює подібний факт тим, що Китай є однією з країн світу, в якій вимоги емансипації жінок і боротьба за рівність між статями є однією з найдавніших політичних проблем — перші рухи на користь жінок відносяться ще до середини ХІХ століття. Вже в 50-х роках було організовано конкретні дії на користь розвитку жіночої праці поза домом та рівноправності подружжя в сім'ї. Дослідниця також зауважує, що Китай також був однією з перших країн, що у 1980 році ратифікували Міжнародну конвенцію Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW). В даному випадку зазначені думки лише доводять ту обставину, що питання гендерної рівності в країні, в якій століттями дотримувались давніх патріархальних традицій, є особливо актуальним та значущим [1].

Цікавою є думка Ксу Йі, який вважає, що реформування політичної та економічної систем у 1980-х рр. актуалізували два гендерні питання: 1) трансформація економічної системи породила кризу зайнятості жінок. Основний зміст економічної трансформації системи Китаю — перехід від планової економіки до ринкової. У цій ситуації чоловіки використовували переваги, які вони отримували від планової економіки, внаслідок чого велика кількість жінок втратила роботу. Цей процес розпочався у містах у міру поширення ринкової економіки, одночасно, як зазначалося раніше, частина жінок із сіл теж виявлялася звільненими. Це вважається однією з важливих гендерних проблем; 2) реорганізація економічної системи неминуче призвела до змін у соціально-політичній структурі суспільства та громадського порядку. У цьому процесі чоловіки вже отримали деякі переваги та хотіли закріпити свої досягнення. Таким чином, чоловіки Китаю були зацікавлені у створенні образу слабкої, залежної жінки у різних галузях економіки, соціального та культурного розвитку [4, с. 50].

Вказується на низку гендерних проблем і у звіті аналітичного центру Інституту міжнародної економіки Петерсона, в якому йдеться про те, що зростання Китаю як світової економічної держави за останні кілька десятиліть поставило жінок у невідгдане становище і посилює гендерну нерівність у його робочій силі. Це контрастує з іншими великими економіками, такими як США, Японія та Європейський Союз, які за останні роки досягли прогресу у скороченні гендерного розриву на своїх відповідних ринках праці. Згідно зі звітом, основним чинником збільшення гендерного розриву в робочій силі Китаю є «послаблення державного контролю над ринком» після економічної лібералізації країни, яку очолював свого часу Ден Сяопін.

Проте слід зазначити, що уряд Китаю бореться з гендерною нерівністю, причому, як бачимо, цей процес триває вже не одне десятиліття. Насамперед необхідно звернути увагу на те, що ще в 1949 р. у Китаї було створено Всекитайську федерацію жінок, яка об'єднувала всіх жінок Китаю та стимулювала їх до прояву активності у соціальному, політичному та економічному житті. Федерація боролася за надання жінкам рівних прав із чоловіками та гідну оплату їхньої праці. У кожній провінції та районі були створені філії федерації, які допомагають владі та громадським організаціям здійснювати державну політику щодо попередження випадків дискримінації жінок у наданні роботи, оплаті праці, реалізації прав на освіту тощо.

По-друге, на законодавчому рівні жінки в Китаї мають рівні з чоловіками права у всіх сферах життя (Конституція КНР, ст. 48). Уряд Китаю ухвалив низку законодавчих актів, які захищають права та інтереси жінок, наприклад: закони про шлюб, про успадкування, про охорону здоров'я матері та дитини, про охорону праці жінок тощо. У 1980 р. Китай підписав конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, а в 1990 р. — конвенцію Міжнародної організації праці про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності. Розуміючи необхідність підвищення статусу жінок у китайському суспільстві, 1995 р. уряд КНР прийняв спеціальні програми підвищення статусу жінок на період 1995–2000 рр., а також 2001–2010 рр., які передбачали зростання освітнього та професійного рівня жінок, збільшення частки працюючих жінок та числа займаних ними керівних посад.

У 1995 р. на Четвертій всесвітній конференції з становища жінок, що проводилася в Пекіні, Комуністична партія Китаю (КПК) разом із Всекитайською федерацією жінок ухвалили низку рішень посилення тендерної рівності у суспільстві. В результаті все більше жінок почали працювати в політичних органах та інституціях. Для залучення жінок до участі у політичному житті країни було запроваджено систему квот, яка гарантувала їх присутність у політичних органах [2].

Ічіро Івасакі та Сіньсін Ма, вивчаючи гендерний розрив в оплаті праці в Китаї, у своєму дослідженні вивели такі дані. За даними міжнародного зіставлення з використанням відсоткового відношення заробітної плати жінок до заробітної плати чоловіків, гендерний розрив в оплаті праці в Китаї оцінювався у 82,7 % у 2002 р. (2017), тоді як той самий показник у 2015 р. становив 81,1 % у США, 82,3 % у Великій Британії, 81,3 % у Німеччині, 88,0 % у Швеції, 67,6 % у Кореї та 72,2 % у Японії (Японський інститут трудової політики та навчання, 2016 р.). Ці цифри, на думку вчених, показують, що гендерний розрив в оплаті праці в Китаї більший, ніж у скандинавських країнах, але набагато менше, ніж в орієнтованих на сімох країнах, таких як Корея та Японія, і майже такий самий, як у більшості розвинених країн. Схоже, тут проявляються наслідки політики китайського уряду щодо заборони гендерного розриву в оплаті праці в період планової економіки. До того ж, вчені виділили такі концептуальні результати своїх досліджень: вплив статі на заробітну плату в перехідний період невеликий, гендерний розрив в оплаті праці більший у сільській місцевості, ніж у містах, гендерний розрив в оплаті праці на державних підприємствах менший, гендерний розрив в оплаті праці збільшується у перехідний період [3].

Зараз жінки в Китаї беруть активну участь в економічному житті суспільства, а також здійснюють успішну комерційну діяльність. Згідно з даними китайського уряду, 55 % нових інтернет-компаній було відкрито жінками, понад чверть підприємців становлять жінки. Порівнюючи ці дані з американськими, можна відзначити, що у США — лише 22 % стартапів, у команді засновників яких є одна чи більше жінок.

На сьогоднішній момент все більше жінок у Китаї прагнуть відкрити свій бізнес чи продовжити сімейний. Жінки все активніше будують кар'єру та досягають успіхів. Дослідження показують, що на сьогоднішній момент жінок, які обіймають керівні посади, у Китаї набагато більше (38 %), ніж у США (22 %) та європейських країнах, наприклад, Великобританії (20 %) та Німеччині (14 %). Китайський уряд намагається забезпечити дотримання права жінок на працю, тому стимулює компанії наймати велику кількість робітниць-жінок, надаючи таким компаніям податкові пільги. У Китаї існує загальна вимога, яка забороняє підприємцям не лише дискримінувати працю жінок, а й ображати їхню честь та гідність. На багатьох підприємствах, де працює велика кількість жінок, має бути виділений один із керівників, який спеціально займається жіночими проблемами. Широко поширений гнучкий графік роботи, можливість працювати вдома, а не в офісі, та надання часткової зайнятості.

Уряд КНР підтримує жінок, він стурбований небажанням молодих китайців заводити дітей, тому намагається надати жінкам, які

працюють, гідні умови праці. Якщо порівнювати з іншими азійськими країнами, то на сьогоднішній момент період оплачуваної декретної відпустки в Китаї є найтривалішим і становить 98 днів. У Сінгапурі, наприклад, він — лише 80 днів, у Японії — 70, у Малайзії та Індії — 60, у Гонконзі — 50 днів.

Таким чином, соціальні зміни, що відбувалися у Китаї на рубежі ХХ–ХХІ століть, вплинули на традиційну гендерну нерівність. З часом склалася тенденція до зміни статусу жінок у Китаї, посилення їхньої ролі в бізнесі та суспільстві в цілому. Період реформ та відкритості дав можливість вирішити деякі проблеми гендерного характеру, розширити права та можливості жінок на рівні з чоловіками. Крім того, як ми побачили, уряд країни на законодавчому рівні дотримується цієї лінії вже не один десяток років з огляду на нововведення часу.

1. Attané I. Being a Woman in China Today: A demography of gender. *China Perspectives*. 2012. 4. Pp. 5–15.
URL: <https://journals.openedition.org/chinaperspectives/6013>
2. Guo Xiajuan, Zheng Yongnian. Women's political participation in China. *EAI Background Brief*. 2009. No. 453. URL: <https://research.nus.edu.sg/eai/wp-content/uploads/sites/2/2017/11/BB453.pdf>
3. Iwasaki I., Ma X. Gender wage gap in China: a large meta-analysis. *Journal for Labour Market Research*. 2020. № 17. URL: <https://labourmarketresearch.springeropen.com/articles/10.1186/s12651-020-00279-5>
4. Yi X. Talent management practices of selected human resource professionals in middle to Large-sized Manufacturing MNC in China: PhD dissertation. Pennsylvania. 2014. 229 p.
5. Zhang E., Huang T. Gender discrimination at work is dragging China's growth. 2020. URL: https://www.piie.com/blogs/china-economic-watch/gender-discrimination-work-dragging-chinas-growth?utm_source=update-newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=piie-insider

Койчева О. С.

Правове регулювання питання гендерної рівності в субрегіональній африканській організації «Спільнота розвитку Півдня Африки (САДК)»

Співтовариство розвитку Півдня Африки (САДК) є субрегіональною африканською організацією, що об'єднує 15 держав (Ангола, Ботсвана, ДРК, Лесото, Мадагаскар, Малаві, Мавританія, Мозамбік, Намібія, ПАР, Танзанія, Свазіленд, Сейшельські острови).