

ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ. ВПЛИВ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА ПРЕДСТАВ- ЛЕННЯ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ НА РИНКУ ПРАЦІ

ЛАРИСА МАГДЮК

національний та міжнародний тренер-експерт з гендерних питань

Аналізуючи трансформаційні процеси, що відбуваються в сучасному суспільстві загалом та їхній вплив на гендерну картину сучасного суспільства, варто зазначити, що її важко визначити як однорідну та чітко структуровану, вона характеризується полярними гендерними стереотипами, появу і функціонування яких спричинили трансформаційні економічні, політичні, культурні зміни у суспільстві. Відповідно, характер впливу гендерних стереотипів не завжди можна однозначно визначити як конструктивний чи деструктивний, оскільки їхні вияви можуть бути як позитивними, так і негативними за своїми наслідками для суспільства в цілому та його членів, зокрема¹.

Вплив гендерних стереотипів на представлення жінок і чоловіків на ринку праці²

*Жінки і чоловіки обирають роботу під тиском
гендерних стереотипів*

Сучасні економічні перетворення, глобальний перерозподіл власності, від'ємна демографічна ситуація, кризові явища мають суттєвий вплив на економіку країни. Одними з проявів визначених вище змін є високий рівень конкурентності на ринку праці, зростання вимог роботодавців до кваліфікації та професійної якості працівників.

Загальновизнаним є взаємозалежність між компетентною робочою силою і рівнем конкурентоздатності та продуктивності; важливим аспектом є зміна системи виробництва на осно-

ві нових технологій, тому що технологічні зміни, розвиток інформаційних технологій, й, відповідно, зміни в організації праці вимагають від роботодавців постійно оновлювати підходи та умови організації процесу виробництва або надання послуг, з одного боку, а, з іншого боку, вимагають від працівників постійного розвитку та розширення вмінь та компетенцій, які можуть бути застосовані при переході працівників з однієї сфери в іншу. Дослідники розвитку соціально-економічних ринків визначають гендерно-визначені відмінності у впливі перелічених вище змін на чоловіків і жінок.

Дослідження ринку праці показали, що гендерна нерівність у сфері зайнятості в Україні має місце, проте, вона не має чітко ідентифікованого дискримінаційного характеру, але зумовлює потребу у впровадженні гендерного інтегрування. Опитування роботодавців в Україні³ показа-

¹ О. Ю. Вілкова «Конструктивні та деструктивні вияви гендерних стереотипів» Український центр політичного менеджменту. Грудень, 2011. Електронний ресурс. Режим доступу: [http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=8&n= 53&c=1131]

² Л.Б. Магдюк/стаття УДК: 331:336 «Забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до працевлаштування за гендерно-обмеженими спеціальностями» /журнал «Маркетинг в Україні» № 4 (62), липень – серпень, 2010 р./ ISSN 1606_3732. 35 – 40с.

³ Центр перспективних соціальних досліджень Міністерства праці та соціальної політики України та НАН України. Електронний ресурс. Режим доступу: [http://cpsr.org.ua].

ло, що одна з основних стратегій економічного виживання полягає в їхньому уявленні з проведенням жорсткої кадрової політики. Роботодавці, особливо власники приватних підприємств, діючи у жорсткому ринковому конкурентному середовищі, вважають, що з жінками пов'язані більш високі витрати через тимчасову відсутність жінок у зв'язку із вагітністю, декретною відпусткою, хворобою дитини, у зв'язку з правом жінки на скорочений робочий день, отримання соціальної допомоги на утримання дитини тощо. Це означає відмову роботодавців від використання жіночої праці на робочих місцях, де вона може бути замінена чоловічою. Гендерна професійна сегрегація посилюється ще й стереотипом про «традиційно жіночі та чоловічі» види трудової діяльності. Законодавчі акти, які гарантують рівноправність чоловіків та жінок, не можуть забезпечити подолання гендерної професійної сегрегації, тому важливим є не стільки її усунення, скільки запобігання проявів дискримінації.

Стереотипи на ринку праці: огляд ситуації.

Гендерна «унормована» система в українському суспільстві функціонує через ряд стереотипів – стандартних моделей поведінки, які напрацьовані у суспільстві і базуються на відповідному тлумаченні понять «чоловіче» і «жіноче». Гендерні стереотипи справляють великий вплив на процес соціалізації жінок і чоловіків⁴.

Дослідники виділяють *три умовні групи гендерних стереотипів*⁵.

Перша група стереотипів базується на відповідних уявленнях про психологічні риси та якості особистості чоловіків та жінок – стереотипи «masculine – feminine». Згідно з цими стереотипами чоловіки та жінки є протилежностями. Чоловікам приписується активне, творче начало, здатність вирішувати проблеми, застосовувати розвинуте логічне мислення та власну компетентність. Жіноче ж начало – природно-репродуктивне і тому жінка повинна бути покірною, залежною, емоційною.

В основу *другої групи стереотипів* покладені соціальні начала. Дана група стереотипів закріплює професійні ролі чоловіків і жінок. Для жінки головними є ролі сімейні (жінка, мати, господарка), а для чоловіків – ролі професійні.

До третьої групи гендерних стереотипів вчені відносять стандартизовані уявлення, які пов'язані з відмінностями у *змісті праці* – жіночої та чоловічої. Місце жінки – у сфері виконавчої та обслуговуючої праці, чоловіка – у сфері інструментальної та творчої праці.

Усі три групи стереотипів тісно переплетені між собою, мають міцні позиції в суспільстві, а тому суттєво впливають на нього. При цьому вплив є прихованим і тому дуже важко піддається коригуванню.

Найбільш вираженою в Україні формою гендерної нерівності у сфері зайнятості є *гендерна професійна сегрегація*, негативним проявом якої є те, що жінки концентруються у тих секторах, де оплата праці є нижчою. Вони займають близько 80% робочих місць в освіті, охороні здоров'я і соціальній сфері, приблизно стільки місць у готельному та ресторанному бізнесі, більше половини місць в оптовій та

⁴ Л.Б. Магдюк/стаття УДК: 331:336 «Забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до працевлаштування за гендерно-обмеженими спеціальностями» /журнал «Маркетинг в Україні» № 4 (62), липень серпень, 2010 р./ ISSN 1606_3732. 35 – 40с.

⁵ Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві: колективна монографія ; під заг. ред. Ю. І.Саєнко / Проект розвитку ООН. К.: Центр соціальних експертиз Інституту соціології НАН України, 2007.144 с.

роздрібній торгівлі, у сфері фінансових послуг. Чоловіки переважають у промисловості, сільському господарстві, у державному управлінні і бізнесі. Отже, значна частина робочих місць для жінок є у галузях, які не гарантують їм необхідного матеріального забезпечення.

Реальні прояви гендерної асиметрії чітко пов'язані з гендерно – забарвленими мотивами надання роботодавцями переваг чоловікам над жінками у силу особливостей посади, на яку здійснюється працевлаштування, а також із специфікою професійної діяльності потенційного працівника і характером праці, що відповідає певній посаді.

Водночас, існують й латентні прояви гендерної асиметрії, коли перевага у працевлаштуванні роботодавцями надається молодим чоловікам, що обумовлено уявленнями роботодавців про менші економічні витрати на професійну адаптацію випускників ПТНЗ чоловічої статі порівняно із жінками. Новим проявом гендерної нерівності на ринку праці є підвищення інтересу чоловіків до традиційно «жіночих» сфер, наприклад, громадське харчування, дизайн одягу тощо. При цьому, спостерігається гендерний феномен «скляного ліфту», коли кар'єрне зростання в обраній професії відбувається швидше у чоловіків порівнянні з жінками. Відповідні процеси щодо професійної реалізації жінок у «чоловічих» сферах відбуваються значно повільніше.

Рівень гендерної професійної сегрегації в Україні в останнє десятиріччя становив приблизно 39%. Це означає, що для того, щоби зрівноважити гендерне представництво у кожній професії, 39% жінок або чоловіків повинні змінити свою професію. Для порівняння можна вказати, що рівень професійної сегрегації най-

більш високим був у Великобританії - 44%, а найменший - 32% - у Швейцарії⁶.

Існуючі в суспільстві *гендерні стереотипи* заважають ефективному розвитку сучасного ринку праці і викликають ряд проблем: низька заробітна плата жінок в порівнянні з заробітною платою чоловіків; вікова дискримінація, низький соціальний статус жінки в суспільстві. Наприклад, за даними Київського міського центру зайнятості, з осіб передпенсійного віку, які перебувають на обліку в службі зайнятості, 72,4% становлять жінки. Це свідчить про труднощі працевлаштування жінок передпенсійного віку. До гендерної дискримінації додається ще і вікова дискримінація.

В Україні є чіткий розподіл галузей економіки на жіночі та чоловічі. Традиційно жіночими є обслуговуючі галузі – педагогіка, охорона здоров'я, торгівля, громадське харчування, культура. Помітні значні структурні зміни в промислових галузях, зростає вага жінок в будівництві, транспорті, промисловості. Але причиною таких змін у горизонтальній професійній сегрегації є не гендерна рівність чоловіків і жінок, а добровільний вихід з вказаних галузей чоловічою половиною внаслідок низьких заробітків, боргів по заробітній платні.

Не зважаючи на те, що є «суто жіночі» галузі, навіть в них вертикальна професійна сегрегація досягає великих масштабів. Керівні посади обіймають переважно чоловіки. Незважаючи на те, що кількість жінок у промисловості збільшилась, кількість жінок на керівних посадах у цих галузях, значно знизилася.

Дискримінація жінок щодо керівних посад спричиняє іншу проблему. Незважаючи на високу професійну та освітню підготовку, жінки обіймають посади менш престижні та менш оплачувані. Тому можна казати, що в цілому

⁶ Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві: колективна монографія ; під заг. ред. Ю. І.Саєнко / Проект розвитку ООН. К.: Центр соціальних експертиз Інституту соціології НАН України, 2007.144 с.

жінки та чоловіки, які мають однакову професійну та освітню підготовку, мають різну зарплатню. За даними Міністерства статистики України, заробітна плата жінок не перевищує 70% зарплати чоловіків (3).

Аналіз чинного законодавства України свідчить, що воно є антидискримінаційним щодо жінок, створює певні передумови для рівноправності, але не забезпечує. Розвиток ринкових економічних відносин в Україні тісно пов'язаний з гендерною проблемою. Приватному роботодавцю, враховуючи існуючу податкову систему, часто буває не вигідно брати на роботу жінку, яка має дітей або потенційно може стати матір'ю. Більшість пільг для працюючих жінок роботодавцем розглядаються як обтяжливі. А це породжує зростання дискримінації.

В приватному секторі також яскраво проявляються застарілі гендерні стереотипи. Більшість приватних підприємств створюються чоловіками, бо жінка має більше перешкод на цьому шляху (з боку банків, адміністрацій, кримінальних структур, тощо). Дуже часто жінка працює у сімейному приватному бізнесі, не отримуючи навіть зарплатні (особливо у сільськогосподарському підприємстві). При прийо-

мі на роботу переваги надаються, в першу чергу, чоловікам.

Крім того, якщо жінку беруть на роботу, то, як правило, пропонують їй короткотерміновий контракт, щоб уникнути проблем у випадку материнства. Таким чином, гендерна нерівність є однією з суттєвих причин такої соціальної проблеми як зменшення народжуваності та старіння націй. Молоді жінки відкладають заміжжя, народжування дитини. Саме суспільство ставить перед жінкою жорстку дилему: кар'єра, або сім'я.

Однак, якщо не діють конституційні норми, необхідно розробити і впровадити політичні та економічні механізми реалізації цих норм. Насамперед, необхідна розробка програми сприяння зайнятості жінок, однією з складових якої має стати програма сприяння самозайнятості, програма впровадження неповного робочого тижня, неповного робочого дня, гнучкого графіку роботи. Вирішенню жіночих проблем на ринку праці допомогла б і нова система організації догляду за дітьми.

Гендерні стереотипи є досить живучими і суттєво впливають на суспільство в цілому та на його окремі сфери.



Terrasoft CRM - система управління взаємовідносинами з клієнтами.

Україна
01011, Київ
Печерський узвіз, 19, пов. 5.
тел.: +380 044 496-24-50
info@terrasoft.com.ua
www.terrasoft.com.ua