

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права,
публічного управління та
національної безпеки
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота на правах
рукопису

Солом'яна Лариса Іванівна

УДК 159.923.2:316.647.82

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

РОЛЬ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ПРОЦЕС СЕГРЕГАЦІЇ
РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

053 «Психологія»
ОПП «Практика психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр
кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використаних
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело

Солом'яна Л. І.

Керівник роботи
Бондаренко-Берегович В.В.

Житомир – 2025

Висновок кафедри психології

за результатами попереднього захисту: _____

Протокол засідання кафедри психології

№ ____ від « ____ » _____ 202__ року

Завідувач кафедри психології

Кандидат психологічних наук, доцент _____ Литвинчук Алла Іванівна
(науковий ступінь, вчене звання) (підпис) (прізвище ,ім'я, по батькові)

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувачка вищої освіти Солом'яна Лариса Іванівна _____
(прізвище ,ім'я, по батькові)

кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____

за шкалою ECTS _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК

(науковий ступінь, вчене звання)_____
(підпис)_____
(прізвище ,ім'я, по батькові)

АНОТАЦІЯ

Солом'яна Л. І. Роль гендерних стереотипів та їх вплив на процес сегрегації ринку праці в українському суспільстві. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 053 – психологія. – Поліський національний університет, Житомир, 2025.

Досліджено роль гендерних стереотипів як чинника впливу на процес сегрегації ринку праці в українському суспільстві. На основі теоретичного та емпіричного опрацювання визначено залежність між гендерними стереотипами та сегрегацією ринку праці. Визначено та проаналізовано основні прояви горизонтальної та вертикальної гендерної сегрегації. На практичному рівні досліджено негативний вплив гендерних стереотипів, який виявляється у звужених можливостях самореалізації, подвійній зайнятості, наявності дискримінаційних практик, розриві в оплаті праці та інших утисках, з якими стикається основна група ризику на ринку праці в українському суспільстві – жінки.

Ключові слова: гендер, гендерні стереотипи, сегрегація ринку праці, вертикальна гендерна сегрегація, горизонтальна гендерна сегрегація, конфліктність на ринку праці.

SUMMARY

Solomyana L. The role of gender stereotypes and their influence on the process of labor market segregation in Ukrainian society. – Qualification work on manuscript rights.

Qualification work for obtaining the educational degree «Master» in specialty 053 – psychology. – Polissia National University, Zhytomyr, 2025.

The role of gender stereotypes as a factor influencing the process of labor market segregation in Ukrainian society is studied. The dependence between gender stereotypes and labor market segregation is determined on the basis of theoretical and empirical studies. The main manifestations of horizontal and vertical gender segregation are defined and analyzed. At the practical level, the negative impact of gender stereotypes, which manifests itself in narrowed opportunities for self-realization, double employment, the presence of discriminatory practices, a gap in wages and other oppressions faced by the main risk group on the labor market in Ukrainian society – women, has been investigated.

Key words: gender, gender stereotypes, labor market segregation, vertical gender segregation, horizontal gender segregation, conflict in the labor market.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ ТА ЇХНЬОГО ВПЛИВУ НА ПРОЦЕС СЕГРЕГАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ.....	
	11
1.1. Поняття «гендерні стереотипи» в контексті наукових досліджень.....	11
1.2. Гендерні стереотипи як соціальна проблема сучасних жінок.....	14
1.3. Гендерна сегрегація – стереотип та проблема сучасного розвитку вітчизняного ринку праці.....	17
Висновки до першого розділу	20
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ВПЛИВУ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА ПРОЦЕСИ СЕГРЕГАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ У СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ.....	
	22
2.1. Принципова конфліктність ринку праці	22
2.2. Залежність між гендерними стереотипами та сегрегацією ринку праці в Україні.....	27
2.3. Огляд вертикальної та горизонтальної гендерної сегрегації на вітчизняному ринку праці.....	32
Висновки до другого розділу.....	36
РОЗДІЛ 3. ВИМІРИ ВПЛИВУ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА СЕГРЕГАЦІЮ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	
	38
3.1. Сучасний стан сегрегованості вітчизняного ринку праці за ознакою гендеру.....	38
3.2. Прояви горизонтальної гендерної сегрегації українського ринку праці...	43
3.3. Прояви вертикальної гендерної сегрегації українського ринку праці.....	48
Висновки до третього розділу.....	50
ВИСНОВКИ.....	52

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	55
ДОДАТКИ.....	60

ВСТУП

Актуальність теми. У процесі глобальних трансформаційних переходів у розвитку суспільств, які нині відбуваються в Україні, загострюються конфлікти на всіх рівнях їх функціонування. Яскравим прикладом є конфліктність на ринку праці нашої країни, що виявляється через гендерні дослідження його сегрегації. Ці дослідження дозволяють виявити, як еволюційні соціальні трансформації одночасно вирішують певні проблеми, поглиблюють інші, а також сприяють виникненню нових конфліктів як на індивідуальному рівні, так і на рівні функціонування соціальних інститутів.

Зауважимо, що, крім того, що ринок праці в умовах вільної ринкової економіки є конфліктним, суспільні трансформації також ініціюють конфлікти в гендерних ролях та ідентичності. Це питання можна дослідити через теорію гендеру як соціального конструкта. Хоча ця теорія була розроблена порівняно нещодавно, вона спирається на гендерні стереотипи, які представляють собою усталені в суспільстві моделі поведінки, приписи та очікування щодо гендерних ролей і організації життєдіяльності соціального індивіда. Тому можна стверджувати, що з використанням гендерного підходу в соціологічних дослідженнях виявляються конфлікти в суспільстві, які викликані сегрегацією на ринку праці.

Гендерна сегрегація на ринку праці України, як вертикальна, так і горизонтальна, є основною причиною вказаних конфліктів і перешкодою для гармонійного розвитку як чоловіків, так і жінок. У відсутності гармонійного розвитку неможливо не лише примножити соціальний капітал, а й підвищити рівень людського розвитку, що у результаті має деструктивний вплив на суспільний прогрес та перспективи функціонування держави.

Оскільки гендерні стереотипи виникають внаслідок існування гендеру як соціального конструкту, який визначає напрямки соціалізації як окремих

індивідів, так і груп, однією з форм соціалізації є позиціонування на ринку праці. Таким чином, ринок праці постійно піддається сегрегації, зокрема під впливом гендерних стереотипів. Таким чином, дослідження впливу гендерних стереотипів на процес сегрегації ринку праці в сучасній Україні є надзвичайно важливим, оскільки його результати дозволять виявити наявні взаємозв'язки та зробити прогнози щодо їхньої динаміки в майбутньому. Це, в свою чергу, створить можливості для коригування ситуації та зменшення рівня конфліктності як у суспільстві в цілому, так і на особистісному рівні зокрема.

Проблеми існування та поширення гендерної сегрегації досліджувалися в роботах багатьох вітчизняних науковців, серед яких М. В. Ворона, Е. М. Лібанова, О. В. Іващенко, І. В. Єфанова, О. М. Лободинська, О. В. Макаров, Т. О. Марценюк, А. М. Фесенко, Т. М. Розумей та інші. У своїх дослідженнях вони значну увагу приділяють аналізу гендерних відмінностей та нерівностей на ринку праці, а також визначенню основних шляхів подолання гендерної дискримінації в цій сфері.

Мета дослідження: теоретичний і емпіричний аналіз гендерних стереотипів та їхнього впливу на процес сегрегації ринку праці в Україні.

Відповідно мети роботи були поставлені наступні **завдання:**

- дослідити теоретико-методологічні засади дослідження гендерних стереотипів та їхнього впливу на процес сегрегації ринку праці;
- проаналізувати вплив гендерних стереотипів на процеси сегрегації ринку праці у сучасному українському суспільстві;
- визначити прикладні виміри впливу гендерних стереотипів на сегрегацію ринку праці в Україні.

Об'єкт дослідження – роль гендерних стереотипів та їх вплив на процес сегрегації ринку праці в українському суспільстві.

Предмет дослідження – гендерні стереотипи та їх вплив на процес сегрегації ринку праці в українському суспільстві.

Теоретико-методологічна основа дослідження ґрунтується на наукових доробках Є. Дюркгейма, що дають змогу дослідити зміни в гендерних ролях. Іншими фундаментальними дослідженнями, що опосередковано стосуються гендерної сегрегації ринку праці стали роботи Т. Парсонса (2002). Хоча вони не дотримувалися принципів гендерної рівності, ці дослідження аналізували передумови та напрями формування сучасної ролі жінки в суспільствах із різними економічними устроями. Подальший розвиток гендерної теорії як соціального конструкту здійснили Т. Лукман і П. Бергер (1995), а також Г. Гарфінкель (2007). Останні наукові праці, які використано та, які значно розширюють цю концепцію, включають дослідження Г. Беккера (2003), який застосовує економічний підхід для аналізу соціальної поведінки індивідів, та М. Фуко (1996), одного з основоположників теорії квіру.

Методами дослідження є теоретичне дослідження наукових публікацій з теми дослідження про гендерні стереотипи та їх вплив на процес сегрегації ринку праці; анкетування; усне опитування; емпіричні дослідження, якісний аналіз отриманих даних; статистичний аналіз. Для збору емпіричних даних було використано статистичні матеріали, отримані з міжнародних та вітчизняних соціолого-статистичних досліджень. Зокрема, були враховані дані аналітичної групи «Рейтинг», Глобального індексу гендерної нерівності (The Global Gender Gap Report), Фонду ООН у галузі народонаселення (UNFPA), а також інформація, надана Державною службою статистики України.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у доповненні теоретичних та емпіричних соціологічних досліджень гендерної теорії, зокрема аналізу гендерної специфіки українського ринку праці, сучасного рівня гендерної нерівності в Україні та становища жінок у суспільстві, що сприяє виникненню конфліктів.

Практична значущість одержаних результатів полягає, що отримані результати можуть стати основою для подальших наукових досліджень ролі

гендерних стереотипів та їх впливу на процес сегрегації ринку праці в українському суспільстві. Також можуть бути використані в практику психологів і фахівців, лекціях з соціальної психології, психології.

Апробація. Результати дослідження апробовано на Науково-практичній конференції «Студентські читання - 2024», (Житомир, 2024).

Публікації. Теоретичні та емпіричні результати дослідження висвітлено у трьох публікаціях.

Структура роботи. Робота складається з вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 61 сторінку, основний текст розміщено на 59 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ ТА ЇХНЬОГО ВПЛИВУ НА ПРОЦЕС СЕГРЕГАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Поняття «гендерні стереотипи» в контексті наукових досліджень

На початку ХХІ століття настала епоха пошуку шляхів для співпраці між чоловіками та жінками у сферах життєдіяльності з метою максимального використання їхнього потенціалу, що є головною метою сучасного суспільства. Термін «гендер» став одним з найновіших термінів у таких науках, як психологія, педагогіка, соціологія, суспільствознавство і т. д. Вперше цей термін науково застосувала до аналізу взаємин та активності чоловіків і жінок та для точного розуміння біологічних, фізіологічних і соціально-рольових відмінностей між представниками різних статей американська вчена та педагог Дж. В. Скотт [23].

Гендер означає соціальні відносини між особами різної статі», «соціально організовані відносини між особами різної статі», «розподіл ролей за статевою ознакою». Гендерна рівність – це не лише рівність між статями, а також рівність у використанні потенціалу кожної особи, незалежно від її статі [2].

У західній соціології в 70-х роках виникла значна зацікавленість проблемою соціальних та гендерних стереотипів, і цей інтерес продовжується й до нашого часу, оскільки стереотипи проявляються у всіх аспектах людського життя: у взаємодії між людьми, міжгрупових відносинах та усвідомленні себе. Стереотипи, як правило, формуються на ранніх стадіях та змінюються з надзвичайною складністю.

Вперше в українській науці термін «стереотип» було визначено В. А. Ядовим. Він вважав стереотипи за соціальні образи з емоційним відтінком.

I. С. Кон, у свою чергу, описував стереотип як упереджену думку, що не ґрунтується на свіжому безпосередньому сприйнятті кожного явища, а впливає зі стандартизованих суджень і очікувань щодо властивостей людей і явищ [23].

У наш час багато вчених з психології, соціології, лінгвістики, політології та етнографії досліджують соціальні стереотипи в Україні. Гендерні стереотипи, у свою чергу, є окремим аспектом соціальних стереотипів і проявляють всі їхні особливості.

Визначення гендерних стереотипів описує те, як соціально конструюються уявлення про «маскулінність» і «фемінінність», що проявляється у різній поведінці, розподілі соціальних ролей і статусів між чоловіками та жінками. Ці уявлення підтримуються потребою особистості відповідати соціально прийнятному стандарту і відчувати себе гармонійною та цілісною. Гендерні стереотипи відображають соціальні уявлення про характеристики, поведінку, заняття та соціальні ролі чоловіків і жінок у суспільстві і в сім'ї.

Це визначення враховує роль гендерних стереотипів у формуванні ідентичності особистості і включає як соціальний, так і культурно-символічний аспекти поняття «гендер», враховуючи співвіднесення між чоловічими і жіночими характеристиками, властивостями і відносинами, які не обов'язково пов'язані з біологічною статтю [14].

Гендерні стереотипи також описують стандартизовані уявлення про типову поведінку і характеристики, які відповідають поняттям «чоловіче» і «жіноче». Ці стереотипи є важливим і ефективним засобом формування традиційної гендерної поведінки і соціальних ролей [14].

Гендерні стереотипи, так само як і стереотипи загалом, є результатом нормальних психологічних процесів, які природно і неодмінно призводять до їх формування й збереження. Формування соціальних стереотипів відбувається як на основі особистого досвіду кожної людини, так і за впливом встановлених

суспільством норм. Різні соціальні групи, будь вони реальними чи уявними, сприймають інформацію та виробляють стереотипи, які є стійкими поясненнями певних явищ, звичними інтерпретаціями речей, що дозволяє швидко і в певній мірі надійно класифікувати, спрощувати і прогнозувати соціальне оточення людини.

Гендерні стереотипи представляють собою конструкції когнітивного характеру, що відрізняються схематичністю й упрощеністю. Вони впливають на обробку надходячої інформації, спричиняючи запам'ятовування тільки тих даних, які підтверджують ці стереотипи. Гендерні стереотипи як когнітивні структури утворюються в системі орієнтирів, які визначають прийнятну та неприйнятну для чоловіків і жінок поведінку [23].

Гендерні стереотипи можна класифікувати на три основні групи: перша група включає стереотипи, що стосуються приписування певних психологічних характеристик і властивостей особистості чоловікам і жінкам (наприклад, стереотипи маскулінності та фемінінності); друга група - стереотипи, пов'язані з ролями у сім'ї та професійною діяльністю; третя група включає стереотипи, пов'язані з різницями у способах виконання роботи (наприклад, розділення на експресивну та інструментальну сфери діяльності).

Основними характеристиками стереотипів є їх стійкість, жорсткість, схильність до вибіркового сприйняття інформації, а також емоційна насиченість. Стереотипи впливають на процес прийняття рішень, приховуючи логіку цього процесу від спостерігача. Вони є ключовим елементом у формуванні уявлень про світ і визначають спосіб сприйняття інформації [27].

Дослідження подібностей і відмінностей у сприйнятті дійсності та соціальній поведінці чоловіків і жінок показує, що основними чинниками в цьому є не фізіологічні особливості чоловіків і жінок, а складність виховання, навчання, а також поширені у кожній культурі уявлення про те, як відповідно чоловіки і жінки повинні себе вести [23].

Таким чином, гендерні стереотипи є загальними концепціями, очікуваннями і ролевими моделями, що пов'язані з різними гендерами. Вони формуються в суспільстві і відображають уявлення про те, які характеристики, ролі і поведінка відповідають кожній статі. Гендерні стереотипи впливають на спосіб мислення, сприйняття та оцінку ролей, що приписуються жінкам і чоловікам у суспільстві.

1.2. Гендерні стереотипи як соціальна проблема сучасних жінок

В Україні багато жінок, ймовірно, сприймають упереджене або нерівне ставлення до себе як природну ситуацію, тому не вживають активних заходів для виправлення цього стану. Більшість жінок, які не намагалися захищати свої права на рівноправне ставлення на роботі, пояснюють свою пасивність тим, що не вважали це необхідним. Кожна десята жінка не відстоювала свої права, оскільки боялася погіршити свою ситуацію; також стільки ж просто не вірили у можливість досягнення позитивного результату. Кожна двадцята жінка пояснює свою бездіяльність відсутністю знань про можливі методи захисту своїх прав.

Науковці ідентифікують три умовні категорії гендерних стереотипів. Перша категорія стереотипів ґрунтується на загальних уявленнях про психологічні характеристики та особливості особистостей чоловіків і жінок, відомих як стереотипи "maschile – femminile". Згідно з цими уявленнями, чоловіки та жінки розглядаються як протилежності [4].

Чоловікам приписується активний, творчий характер, здатність вирішувати проблеми, використовувати розвинене логічне мислення та проявляти власну компетентність. У той час як жіночий аспект вважається природно-репродуктивним, тому очікується, що жінка буде покірною, залежною та емоційною.

Можна більш глибоко розглянути вплив гендерних стереотипів на сімейне життя, шляхом аналізу чоловічих та жіночих ролей у сім'ї. Зміст цих ролей формується не лише під впливом історичного та культурного контексту, але також значною мірою визначається гендерними стереотипами, що присутні у соціальному оточенні кожної особи. Відповідно до переважання гендерних стереотипів у сім'ї можна виділити три типи сімей: традиційну, егалітарну та змішану [21].

Зрозуміло, що в сім'ях, де головна відповідальність за домогосподарство та матеріальне забезпечення лежить на плечах жінок, вони мають виконувати різноманітні соціальні ролі, такі як роль у шлюбі, батьківська роль, роль господині та професійна роль. Це призводить до значних навантажень для жінок. Більше того, ролі, які вони виконують, часто несумісні за різними параметрами, що призводить до виникнення конфлікту між ролями. Частим наслідком є почуття постійної втоми, зниження продуктивності, роздратованість, почуття пригніченості та депресія.

Важливо зауважити, що лідерство жінки у сім'ї часто не обумовлено лише пасивністю чоловіка, але також визначається впливом гендерних стереотипів на рівні сім'ї. Отже, гендерні уявлення мають значний вплив і значно визначають як життєвий курс сім'ї, так і можливості самореалізації жінки, що часто сприяє виникненню негативних явищ у суспільстві [4].

Найбільш очевидно негативні наслідки можна виявити через аналіз гендерних проблем у професійних відносинах. У цій сфері існують гендерні стереотипи, що мають своє коріння в минулому. Мова йде про уявлення, пов'язані з характером роботи. Нерівне розташування жінок у професійній структурі суспільства призводить до нерівності у винагороді за працю, дискримінації при наймі на роботу, нерівномірного розподілу чоловіків і жінок у різних сферах (горизонтальна сегрегація), а також дискримінації щодо розподілу посад у межах однієї професійної групи. Незважаючи на

конституційні норми, стать є основним критерієм, який визначає можливості професійного росту [32].

Дискримінація жінок у питаннях керівництва викликає іншу проблему. Незважаючи на високу професійну та освітню підготовку, жінки частіше займають менш престижні та менше оплачувані посади, що стало вже типовим стереотипом. Отже, можна зробити висновок, що взагалі жінки та чоловіки з однаковою професійною та освітньою підготовкою мають різний рівень заробітної плати.

Варто відзначити, що в сучасних умовах перед жінкою стоять нові виклики. Обов'язки в сім'ї постійно розширюються, а навантаження зростає. Сучасна побутова техніка полегшує виконання щоденних домашніх справ, але вона не здатна впоратися з тими завданнями, які стосуються сімейного благополуччя і які, за стереотипами, переважно покладаються на жінку [4].

Можливо, варто згадати риторичне питання відомої феміністки Бетті Фрідан – чи не опинилася сучасна жінка в пастці непомірних вимог, які ставляться до неї у ролі господині: бути дружиною, коханою, матір'ю, вихователькою, покупцем, кухарем, водієм, дизайнером інтер'єру, педагогом, бути впевненою у вмінні використовувати побутову техніку, слідкувати за всіма новинками, організувати правильне харчування тощо.

Якщо у XIX столітті основними функціями жінки були роль дружини і матері, то нині з'явилися нові обов'язки: участь у суспільному виробництві і роль соціального індивіда, тобто характеристики особистості, які потрібні суспільству. Поліпшення цих нових функцій і їх поєднання зі старими приводить до комплексності жіночої ролі. В наш час всі базові функції швидше розділені, ніж взаємопов'язані. Нові функції поки що не впроваджені в повсякденне життя жінок. Розвиток особистості жінки, включаючи інтеграцію функцій, відбувається, але в першу чергу через те, що вони повинні бути сформовані і визнані самими жінками [15].

Таким чином, на сьогодні найпоширенішими формами дискримінації жінок є заниження рівня оплати праці порівняно з оплатою, яку отримують чоловіки за ту саму роботу, відмова у прийнятті на роботу жінок у віці від 45 до 55 років та недостатня захищеність категорій жінок, таких як молоді матері і т.д. Ще однією формою прихованої дискримінації жінок, яка поширена серед роботодавців, є дискримінація на підставі сімейного стану жінок, зокрема тих, хто не перебуває у шлюбі або тільки що одружився. Ступінь підвищення статусу української жінки у суспільстві буде залежати від того, наскільки буде вдосконалене законодавство України з приводу захисту прав жінок і наскільки ефективно буде реалізована державна політика щодо захисту цієї вразливої групи населення.

1.3. Гендерна сегрегація – стереотип сучасного розвитку вітчизняного ринку праці

Гендерна сегрегація — це явище, яке характеризується стійким розподілом чоловіків і жінок між різними сферами та галузями трудової діяльності. Це означає, що представники кожної статі з різних причин займаються різними видами роботи, що призводить до нерівномірного представництва чоловіків і жінок у певних професійних середовищах. Іншими словами, в контексті гендерної сегрегації спостерігається нерівномірний розподіл зайнятості між чоловіками та жінками у різних сферах і видах діяльності.

Враховуючи зазначене, очевидно, основою гендерної сегрегації є професійна сегрегація, яка, у свою чергу, сприяє виникненню різних форм сегрегації, зокрема галузевої, посадової, економіко-секторальної тощо. У економічній практиці розрізняють дві форми професійної сегрегації за статевою ознакою: горизонтальну та вертикальну. Горизонтальна сегрегація

характеризується розподілом чоловіків і жінок між професіями, галузями та видами діяльності, тоді як вертикальна пов'язана з ієрархічним розподілом посад.

Горизонтальна та вертикальна сегрегації на ринку праці є основними причинами нерівності між жінками та чоловіками, оскільки вони визначають різні кар'єрні можливості та соціальні перспективи. Ці два механізми структурують ринок праці таким чином, що жінки і чоловіки займають різні рівні та позиції, утворюючи так звану гендерну піраміду [16].

Зважаючи на світовий та вітчизняний досвід вивчення причин нерівномірного розподілу працівників однієї статі між різними видами діяльності, можна стверджувати, що гендерна сегрегація формується як під впливом зовнішніх факторів (економічних і соціальних), так і в результаті індивідуального вибору працівника щодо сфери професійної діяльності [18].

Вітчизняний досвід демонструє, що гендерна сегрегація в Україні значною мірою пов'язана з рівнем оплати праці. На українському ринку праці чоловіки, як правило, отримують вищу заробітну плату, ніж жінки. Зокрема, середня зарплата чоловіків перевищує середню зарплату жінок у всіх галузях і сферах діяльності більш ніж на чверть. Найбільша різниця в оплаті праці, понад 50 %, спостерігається у сферах мистецтва, спорту, розваг і відпочинку, а також у фінансовій і страховій галузях. Водночас незначна різниця (до 5 %) характерна для сфер адміністративного та допоміжного обслуговування, освіти й соціальної допомоги. Враховуючи рівень оплати праці в цих галузях, можна припустити, що незначна різниця у винагороді свідчить про певний рівень гендерної рівності серед зайнятих осіб.

Варто зазначити, що значна різниця в оплаті праці між жінками та чоловіками значною мірою зумовлена стереотипами щодо їхніх ролей і місця в суспільстві. Попри формально рівні можливості для обох статей, на українському ринку праці існує чимало неформальних, «невидимих» бар'єрів,

які ускладнюють кар'єрне просування жінок. Зокрема, жінки зазвичай довше залишаються на початкових рівнях посадової ієрархії, що часто пов'язано з материнством. У той час чоловіки швидше просуваються по кар'єрних сходах, накопичуючи професійний і управлінський досвід, який надає їм перевагу при зайнятті вищих керівних посад [16].

Однак різниця в оплаті праці між жінками та чоловіками не є єдиною причиною існування гендерної сегрегації на українському ринку праці. Важливим чинником, що сприяє її збереженню та поширенню, залишається стереотип про гендерний поділ професій (або окремих посад) на "жіночі" та "чоловічі". У суспільстві поширена думка, що жінкам більше підходять сфери, які не потребують значного фізичного навантаження, високої витривалості, швидкого мислення, знань у точних і природничих науках, логіки чи зосередженості. Ці упередження часто вважають жінок менш здатними до роботи на керівних посадах і, відповідно, менш конкурентоспроможними щодо отримання високої заробітної плати. Натомість основними сферами для жінок вважаються ті, які пов'язані з турботою, вихованням, навчанням або використанням дрібної моторики, зокрема в галузях соціального забезпечення, освіти, охорони здоров'я, побутового обслуговування та культури.

Загалом слід зауважити, що становище жінок на ринку праці України є менш вигідним порівняно з чоловіками. Це зумовлено впливом ринкових механізмів конкуренції, існуванням прямих перешкод для зайнятості жінок (зокрема, обмеженим вибором професій, браком відповідних робочих місць або необхідної кваліфікації) та, що не менш важливо, їхньою репродуктивною функцією. Саме через цей аспект багато роботодавців сприймають працю жінок як менш продуктивну, адже їм доводиться поєднувати професійну діяльність із сімейними обов'язками та материнством [18].

Це, у свою чергу, формує певний стереотип поведінки самих жінок як працівниць. Усвідомлюючи упереджене ставлення роботодавців, вони часто не

прагнуть більшого, погоджуючись на завідомо не вигідні умови: низьку оплату праці, роботу з невизначеним графіком, відсутність перспектив кар'єрного чи професійного зростання або інші обмеження.

Така ситуація свідчить про одночасне існування на українському ринку праці стереотипів як щодо становища (дискримінація з боку роботодавця), так і щодо поведінки (самообмеження з боку жінок). У сукупності ці чинники підтримують діючі механізми гендерної сегрегації, перешкоджаючи жінкам займати рівноправне з чоловіками становище [18].

Підсумовуючи, варто підкреслити, що гендерна сегрегація переважно відображає нерівномірний розподіл працівників однієї статі між різними видами трудової діяльності на ринку праці та в сфері зайнятості. Її існування та поширення зумовлене впливом численних суспільних стереотипів щодо ролі та застосування праці жінок і чоловіків у різних галузях і сферах діяльності. Зазвичай жінки зосереджені на низькооплачуваних посадах, тоді як чоловіки, навпаки, переважають у високооплачуваних професіях.

Гендерна сегрегація певною мірою відображає стереотипи, характерні для сучасного стану українського ринку праці, що визначають закріплення жінок і чоловіків у певних професійних чи галузевих нішах. Для України, яка перебуває в процесі євроінтеграційних змін, надзвичайно важливим є впровадження ефективних заходів, спрямованих на подолання суспільних стереотипів щодо гендерного розподілу рівня зайнятості, якості робочих місць і оплати праці серед представників обох статей.

Висновки до першого розділу

Гендерні стереотипи є загальними концепціями, очікуваннями і ролевими моделями, що пов'язані з різними гендерами. Вони формуються в суспільстві і відображають уявлення про те, які характеристики, ролі і поведінка

відповідають кожній статі. Гендерні стереотипи впливають на спосіб мислення, сприйняття та оцінку ролей, що приписуються жінкам і чоловікам у суспільстві.

На сьогодні найпоширенішими формами дискримінації жінок є заниження рівня оплати праці порівняно з оплатою, яку отримують чоловіки за ту саму роботу, відмова у прийнятті на роботу жінок у віці від 45 до 55 років та недостатня захищеність категорій жінок, таких як молоді матері і т.д. Ще однією формою прихованої дискримінації жінок, яка поширена серед роботодавців, є дискримінація на підставі сімейного стану жінок, зокрема тих, хто не перебуває у шлюбі або тільки що одружився. Ступінь підвищення статусу української жінки у суспільстві буде залежати від того, наскільки буде вдосконалене законодавство України з приводу захисту прав жінок і наскільки ефективно буде реалізована державна політика щодо захисту цієї вразливої групи населення.

Гендерна сегрегація певною мірою відображає стереотипи, характерні для сучасного стану українського ринку праці, що визначають закріплення жінок і чоловіків у певних професійних чи галузевих нішах. Для України, яка перебуває в процесі євроінтеграційних змін, надзвичайно важливим є впровадження ефективних заходів, спрямованих на подолання суспільних стереотипів щодо гендерного розподілу рівня зайнятості, якості робочих місць і оплати праці серед представників обох статей.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ВПЛИВУ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА ПРОЦЕСИ СЕГРЕГАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ У СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

2.1. Принципова конфліктність ринку праці

Варто відзначити, що в сучасній Україні гендерні стереотипи все ще існують, попри зусилля сприяти створенню рівноправних відносин між чоловіком і жінкою, що дають можливість для вільного вибору кожному з них і ґрунтуються на принципах рівності та взаємодоповнюваності. У результаті виникає конфлікт між патріархальними соціальними очікуваннями та соціально-економічними реаліями сьогодення [19].

Цей конфлікт найбільш чітко проявляється саме на ринку праці. Основними характеристиками конфлікту між гендерними стереотипами та реаліями сучасності є наявність рівних прав та обов'язків, але відсутність рівних можливостей для їх реалізації. В Україні існує конфліктна ситуація на ринку праці, що, зокрема, зумовлено тим, що більшість економічно активного населення, яке володіє владою, було виховане в радянський період, коли не існувало ані гендерних досліджень, ані фемінізму поза межами марксистсько-ленінської ідеології.

Прикладом системних проявів гендерних стереотипів в українському суспільстві, що зумовлюють конфліктність на ринку праці, є наступні: гендерна нерівність у статевій моралі, де чоловікам надається більша легітимність у вираженні "свободи"; патріархальні уявлення про розподіл відповідальності за прийняття рішень та прояви влади в професійній (чоловіча прерогатива) і приватній (жіноча прерогатива) сферах; низька присутність жінок на вищих кар'єрних щаблях, оскільки вони повинні більше зосереджуватися на родині (що не обмежується лише декретною відпусткою, а є загальним орієнтиром для всієї

системи пріоритетів, яка проявляється у різних життєвих ситуаціях); жінки в політиці сприймаються як «м'які» лідери, здатні обмежувати рішуче застосування сили; подвійні стандарти в емоційному інтелекті (жінки повинні бути добрими, чуйними тощо); очікування, що жінка має доглядати за дітьми та родичами, вести домашнє господарство.

Під впливом гендерних стереотипів на сучасному ринку праці України виникла ситуація, коли відсутня належна правова протидія харасменту, жінки мають обмежений доступ до професій, значно рідше займають керівні посади в усіх сферах діяльності, отримують меншу оплату праці, стикаються з явищем «скляної стелі», гендерною сегрегацією та дисбалансом між робочим і особистим часом (жінки часто виконують обов'язки догляду за родичами та дітьми) [20].

Трансформація гендерних стереотипів в Україні відбувається за трьома основними напрямками: по-перше, соціально-економічний статус впливає на ступінь підтримки традиційних стереотипів, причому менш заможні та/або менш освічені люди частіше підтримують патріархальні погляди; по-друге, вимоги до стандарту краси змінюються на вимогу до стандарту доглянутості; по-третє, традиційне схвалення фізичної сили поступається вимозі до прояву інтелекту, який тепер цінується більше.

Принципова конфліктність ринку праці обумовлена сутністю вільних ринкових відносин. Основні чинники, що визначають цю конфліктність, включають: саму природу ринкових відносин, які базуються на конкуренції; соціально-економічну нерівність між індивідами та групами (освіта, місце народження); психо-фізіологічні особливості (вік, інвалідність тощо). В Україні до цих чинників додаються гендерні стереотипи, що виникають у процесі трансформації, коли традиційні усталені способи вже зруйновані, а нові ще не вкорінені в свідомості населення.

Негативні наслідки конфлікту між гендерними стереотипами та реаліями сучасного українського суспільства на ринку праці включають [15]:

- ✓ формування латентного почуття меншовартості, яке не завжди чітко виражене чи усвідомлюване, але яке негативно впливає на життя жінки та її оточення;

- ✓ перешкоди на шляху до самореалізації, що призводить до виникнення низки психологічних проблем, які можуть транслюватися на близьких, особливо на дітей та родину;

- ✓ приховану дискримінацію, яку важче подолати, ніж явну; а також сприяння насильству над особистістю для забезпечення її відповідності соціальним вимогам, що ускладнюється через постійні зміни в інформаційному суспільстві;

- ✓ провокація агресії з боку тих, хто дотримується радикальних поглядів на цю проблему (як традиційних, так і модерних);

- ✓ потрібна зайнятість жінки, яка повинна задовольняти вимоги традиційного суспільства (займатися домашнім господарством), модерну (будувати кар'єру) та постмодерну (піклуватися про саморозвиток і догляд за собою).

Отже, усі вищезгадані наслідки завдають шкоди психічному здоров'ю як окремих індивідуумів, так і їхнього оточення. Зазвичай ця шкода проявляється у внутрішніх формах (безсоння, асексуальність, булімія, розгубленість, пригніченість, знижена самооцінка, депресія тощо) або зовнішніх (дратівливість, гіперсексуальність, проблеми з психоактивними речовинами, порушення комунікацій тощо). Особливо небезпечним це є для українського суспільства, де жінки проводять більше часу з дітьми, навчаючи їх. Відсутність або наявність гендерних конфліктів у жінок безпосередньо впливає на дітей —

майбутнє покоління, чия адекватна соціалізація є важливою умовою для якісних змін у суспільстві.

На основі гендерних стереотипів формуються також гендерні очікування, які визначають певні стандарти, за якими оцінюються чоловіки та жінки. За даними соціологічних опитувань у сучасній Україні, це знаходить своє відображення в таких проявах:

1) жінки «повинні» дарувати тепло, радість і щастя, бути турботливими, гарними, розумними та жіночними, гідними дружинами та матерями, прагнути до саморозвитку, виховувати дітей і піклуватися про родину (з погляду жінок на жінок). Вони також повинні прагнути до порозуміння, бути добрими, мудрими, жіночними і господарськими (готувати, прибирати тощо), відповідальними, самостійними, охайними, доглянутими, виховувати дітей і підтримувати чоловіка (з погляду чоловіків на жінок);

2) чоловіки «повинні» бути «справжніми», забезпечувати матеріальну стабільність, захищати та підтримувати жінку, відповідати за родину, бути цілеспрямованими і приділяти час спілкуванню з близькими (з погляду жінок на чоловіків). Вони також повинні бути «справжніми», мужніми та самостійними, дотримуватися своїх обіцянок, заробляти гроші, брати участь у вихованні дітей, захищати та піклуватися про близьких, допомагати жінці, бути вірними і мати почуття гумору (з погляду чоловіків на себе) [25].

Таким чином, вимоги до власного гендеру зазвичай є більш високими, ніж до протилежного, і, по суті, уявлення про «повинності» конкретного гендеру співпадають як у жінок, так і у чоловіків в Україні. В сучасному світі вплив гендерних стереотипів щодо образу чоловіка на глобальному рівні значно ослаблюється або змінюється. Проте на рівні окремих індивідів або груп, завдяки активній соціалізації, що часто базується на відсутності легітимізації альтернативних способів поведінки в державних установах і серед молоді, а

також переконанні, що оточення схвалює лише стереотипні образи, відбувається свідоме відтворення гендерних стереотипів.

Отже, ситуація складається так, що хоча суспільство вже не наполягає на обов'язковості відтворення певного гендерного стереотипу, людина все ж свідомо його відтворює для досягнення певних переваг. Це в значній мірі пояснює значно повільніші суспільно-історичні зміни щодо гендерних стереотипів стосовно жінок, оскільки вони часто опиняються в ситуації, де пошук найпростішого способу досягнення переваг є домінуючою життєвою стратегією [33].

Конструктивна трансформація гендерних стереотипів зазвичай відбувається двома основними шляхами: мотиваційно-демонстраційним, який є більш ефективним на загальному рівні, але не призводить до глибоких змін у світогляді, і передбачає використання рекламних агентств та широке демонстрування ефективності дій, що суперечать стереотипам, а також заохочення, включаючи матеріальні або адміністративні заходи (наприклад, декрети для чоловіків), для вибору нетрадиційних гендерних ролей; та просвітницьким, який вимагає більше часу і охоплює меншу кількість людей, але спричиняє глибокі зміни у світогляді. Цей шлях передбачає ініціювання обговорень гендерних проблем у ЗМІ, поширення інформаційної літератури в освітніх установах та державних органах, проведення лекцій тощо.

Слід відмітити, що трансформація гендерних стереотипів та їх сприйняття в сучасному українському суспільстві є складним і неоднорідним процесом, який залежить від політико-економічних та соціально-психологічних факторів. Іншими словами, ставлення до певної політики, економічний стан, психологічні аспекти стосунків у родині та соціальних групах, а також вікові та фізіологічні особливості значною мірою впливають на формування та вибір прийнятних чи неприйнятних гендерних стереотипів для кожного індивідуума.

У періоди криз та стрімкого розвитку трансформація стереотипів відбувається через об'єктивні соціально-економічні зміни, які впливають на соціальні групи та індивідумів. Натомість, у часи відносної стабільності цей процес йде в зворотному напрямку.

Окремі індивідууми та соціальні групи починають адаптувати і поширювати гендерні стереотипи серед ширшої аудиторії (наприклад, продукція відомих модельєрів гомосексуальної орієнтації або медійні особистості з нетрадиційними формами самовираження). Це стає особливо актуальним в умовах інформатизації суспільства, зокрема через зростаючий доступ до Інтернету. Яскравим прикладом є глобальні модні тенденції, які швидко поширюються, впливаючи на економіку та сприйняття певних явищ у суспільстві.

Зазначимо, що ігнорування або руйнування гендерних стереотипів, які існують у суспільстві, під впливом макроекономічних та макросоціальних факторів зазвичай призводить до серйозних негативних наслідків. Зокрема, реакція суспільства, яке не готове до таких змін, може проявлятися в кризі морально-етичних цінностей і орієнтирів, уповільненні реформ із їх спрощенням до втрати значення, різким поверненням до старих форм взаємодії з радикальним відтінком, латентним вбудовуванням традиційних установок у нові методи взаємодії, а також посиленням крайнощів нових стереотипів.

2.2. Залежність між гендерними стереотипами та сегрегацією ринку праці в Україні

Зв'язки між гендерними стереотипами та сегрегацією ринку праці в Україні зазвичай вивчаються в контексті соціології гендеру, бізнесу та економічної соціології. Загалом, питання гендеру на ринку праці в Україні почали досліджувати після здобуття незалежності у 1991 році, а активний

розвиток цієї теми спостерігався з початку 2000-х років, у рамках політичної інтеграції з ЄС. Зокрема, окрім згаданого Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», важливим кроком стало прийняття ряду інших нормативно-правових актів у 2015 році. Міністерство соціальної політики розробило План імплементації Директиви Ради ЄС № 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року «Про реалізацію принципів рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях доступу та постачання товарів та послуг». Однак цей план не містить санкцій за невиконання вимог, його впровадження на місцях є недостатнім, він не передбачає заходів для боротьби з дискримінацією та сексизмом, а також не включає позитивних санкцій щодо захисту прав вагітних жінок і матерів неповнолітніх дітей на ринку праці. Проте, у 2017 році в Україні був створений інститут Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, діяльність якого має на меті виправлення недоліків попередньої політики.

До теоретико-методологічних підходів, які допомагають пояснити взаємозв'язки між гендерними стереотипами та сегрегацією ринку праці, належать два основних: економічні теорії людського капіталу (як сукупності компетенцій та навичок, якими раціонально володіє суб'єкт ринку праці) та теорії сегментації ринку праці, а також неекономічна теорія гендеру, яка обґрунтовує існування гендерної сегрегації та дискримінації [24].

Отже, Гендерна сегрегація на ринку праці України безпосередньо залежить від державної політики в галузі гендеру. Вона формулюється на основі міжнародних нормативно-правових актів, які були ратифіковані в нашій країні, та регулюється через національні нормативно-правові акти. Таким чином, правове регулювання гендерної сегрегації на ринку праці здійснюється завдяки впровадженню нормативно-правових актів двох рівнів: наднаціонального та національного.

Серед позитивних змін у гендерній сегрегації на ринку праці, порівняно з початком 2000-х років, експерти відзначають збільшення залученості жінок до політики (зокрема завдяки введенню системи квот) та зменшення різниці у рівні середньої заробітної плати [21].

Серед основних проблем, що перешкоджають досягненню гендерної рівності в Україні, експерти «The Global Gender Gap Report» виділяють чотири ключові: різницю в заробітній платі, обмежений доступ до капіталу та посад з можливістю швидкого кар'єрного росту, різницю в розмірах пенсійних виплат і погані умови, пов'язані з народженням дітей. Варто зазначити, що в рейтингу країн Східної Європи немає лідерів, цей регіон був прирівняний до країн Середньої Азії, а експерти зазначають, що досягнення гендерної рівності тут можливе не раніше ніж через сто років.

Взаємозв'язки між гендерними стереотипами та сегрегацією ринку праці в українському суспільстві найяскравіше проявляються у дискримінаційних практиках. Однак важливо зазначити, що дискримінація не є тотожною сегрегації, оскільки сегрегація може виникати не лише через зовнішні фактори, а й через внутрішні обмеження [22].

Наприклад, серед найбільш поширених внутрішніх обмежень для реалізації себе на ринку праці, що виникли під впливом гендерних стереотипів, сучасні українські жінки часто стикаються з такими уявленнями: висока посада вимагає значних зусиль для побудови кар'єри, що не відповідає образу «жіночності»; успішна кар'єра може погіршити стосунки з оточуючими; час, витрачений на роботу, забирає час від родини; чоловіки потребують самоствердження й не можуть бути в стосунках з жінкою, яка досягла більшого успіху; поєднувати виховання дітей з кар'єрою неможливо, і так далі.

Таким чином, саме через внутрішні обмеження ми вважаємо важливим розглянути дискримінаційні практики на ринку праці, оскільки гендерні стереотипи спонукають як роботодавців, так і працівників до таких практик та

сегрегації, інколи — на підсвідомому рівні. Наприклад, вплив гендерних стереотипів на дискримінаційні та сегрегаційні практики на ринку праці України найбільше виявляється в приватному секторі національної економіки. У таких умовах вільного ринку, з мінімальною підтримкою міжнародних ініціатив на місцях від влади та з постійно зростаючою конкуренцією, роботодавці часто надають перевагу чоловікам, а жінок звільняють. Хоча така політика не є офіційною та не завжди чітко усвідомленою, вона є широко поширеною.

Передумовами цього є гендерні стереотипи, які формують панівні уявлення про те, що жінки є менш ефективними працівниками через такі фактори, як орієнтація на пошук чоловіка та створення родини, декретна відпустка, відсутність через слабе здоров'я (зокрема, право на скорочений робочий день), зосередженість на вихованні дітей і догляді за старшими родичами, необхідність виплати соціальної допомоги, а також законодавчі обмеження щодо залучення матерів до певних видів робіт. Згідно з даними Аналітичного дослідження участі жінок у складі робочої сили, проведеного в Україні, 15,9 % роботодавців відмовляли жінкам у працевлаштуванні через «молодий вік», а 9,9 % — через «наявність родинних обов'язків».

Напрями дискримінації на ринку праці України різняться за сферою безпосередньої дії та наслідками. Найбільш поширеними є такі форми: при працевлаштуванні та звільненні (зокрема, при наданні переваг певним кандидатам), як згадувалося раніше; в доступі до певних професій чи посад, коли існують неофіційні заборони або обмеження, навіть якщо кандидати мають відповідні кваліфікації; у оплаті праці, коли існує різниця в заробітній платі за однакову роботу; при побудові кар'єри; під час професійної підготовки [21].

Процес гендерної сегрегації на ринку праці визначається кількома чинниками, зокрема тими, що впливають на рівень індивідуальної заробітної плати. Сюди входять галузеві відмінності у зайнятості та заробітній платі

(горизонтальна сегрегація), а також різниця в оплаті праці на однакових посадах (вертикальна сегрегація). Крім того, важливими є фактори, що відображають особливості локальних ринків праці, зокрема тип поселення.

Під впливом гендерних стереотипів, що спричиняють гендерну дискримінацію та сегрегацію, на ринку праці формується два протилежних напрями економічної активності. У першому напрямі, здебільшого задіяні чоловіки, — продуктивна діяльність (виробництво товарів та послуг у публічній сфері з відповідною винагородою). У другому напрямі, репродуктивному (робота в приватній сфері без оплати), переважно працюють жінки [22].

Іншим наслідком впливу гендерних стереотипів на ринок праці є різниця в оплаті праці, яка в Україні особливо помітна серед осіб з вищою освітою (чим нижчий рівень освіти та професійної спеціалізації, тим менша різниця в доходах між чоловіками та жінками). Також значна різниця спостерігається серед осіб з офіційним сімейним статусом: у жінок, які не перебувають у шлюбі, рівень особистих доходів на понад 45% вищий, ніж у заміжніх жінок.

Отже, рівень впливу гендерних стереотипів на сегрегацію ринку праці залежить від державної політики і безпосередньо пов'язаний з культурою дотримання конституційних прав і свобод громадян. При тривалому ігноруванні основних прав навіть виявлення дискримінації стає надзвичайно важким. Крім того, така ситуація спричиняє зневіру як у власних силах, так і в ефективності правового вирішення проблем. До "групи ризику" щодо впливу гендерних стереотипів на сегрегацію ринку праці в Україні належать вікові групи молодих та літніх жінок. Їм важко знайти гідну роботу, вони мають обмежений доступ до системи підвищення кваліфікації, а сама соціальна структура суспільства віддає перевагу чоловікам, зокрема через гендерні стереотипи, що чоловік має бути годувальником родини, а жінка — її берегинею.

2.3. Огляд вертикальної та горизонтальної гендерної сегрегації на вітчизняному ринку праці

Гендерна сегрегація на ринку праці поділяється на вертикальну та горизонтальну, і обидва ці типи є важливими індикаторами гендерної нерівності в соціально-економічних та культурно-репрезентаційних аспектах ринку праці, виявляючись у всіх секторах економіки (промисловості, будівництві, сільському господарстві, торгівлі, управлінні). Хоча наявність горизонтальної та вертикальної гендерної сегрегації суперечить законодавству України, вони фактично існують, що значно ускладнює подолання цих форм сегрегації. Найбільш поширеним методом оцінки впливу гендерної сегрегації є аналіз рівня фемінізації керівних посад у випадку вертикальної гендерної сегрегації та розподіл працівників за сферами діяльності чи галузями виробництва при вивченні горизонтальної сегрегації.

Один з механізмів, що призвів до розриву в оплаті праці між жінками та чоловіками, — це горизонтальна гендерна сегрегація. Вона полягає в тому, що жінки зосереджуються переважно в певних сферах зайнятості, а чоловіки — в інших, що формує «ніші», які вважаються «традиційно жіночими» або «традиційно чоловічими» [16].

Наприклад, у галузях освіти, охорони здоров'я та соціальних послуг працює 27 % жінок і лише 6 % чоловіків. Водночас у сферах науки, технологій, інженерії та математики (STEM) жінки представлені значно менше (8 % жінок порівняно з 33 % чоловіків). Крім того, співвідношення працівників у різних секторах демонструє значний дисбаланс між жінками та чоловіками в тих же сферах, де найбільший розрив в оплаті праці, зокрема у фінансах та страховій діяльності, де різниця в оплаті складає 37% на користь чоловіків, і де чоловіки представлені майже вдвічі більше, ніж жінки.

В Україні горизонтальна гендерна сегрегація на ринку праці також чітко проявляється у сфері STEM. За даними Державної служби статистики, серед професіоналів у галузі фізики, математичних та технічних наук, а також серед технічних фахівців прикладних наук і техніки, частка жінок була втричі меншою за частку чоловіків, складаючи лише 22-24 % у цих сферах (Додаток А).

За результатами аналізу, чоловіки в 5 разів частіше за жінок шукали роботу в галузі інформаційних технологій (84 % резюме від чоловіків порівняно з 16 % від жінок), що підкреслює гендерну сегрегацію в секторі STEM. Також чоловіки в 10 разів частіше, ніж жінки, подавали резюме на вакансії в автомобільному бізнесі та видобутку сировини (співвідношення 91 % до 9 % відповідно), а також в 4 рази більше резюме подавали у сферах транспорту, логістики та будівництва (75 % резюме від чоловіків і 25 % від жінок). Крім того, варто зазначити, що жінки і чоловіки з однаковим рівнем освіти, зазначеним у резюме, мали різні зарплатні очікування – чоловіки в середньому вказували зарплату, що в 1,7 рази вища за ту, яку зазначали жінки.

Однією з причин цього є різниця в досвіді роботи (чоловіки, які подавали резюме, мали більший досвід). Однак не можна виключати й вплив стереотипних уявлень про зарплату, згідно з якими заробіток чоловіка має бути на «гідному рівні» через його роль як «годувальника», що робить його заробіток більш значущим, ніж заробіток жінки. Сфери, як видобуток, будівництво та транспорт, в Україні традиційно сприймаються як «чоловічі», оскільки пов'язані з важкими умовами праці [18].

Окрім професійної горизонтальної сегрегації, жінки також стикаються з вертикальною сегрегацією, що проявляється у вигляді “скляної стелі” — нерівномірного розподілу чоловіків і жінок по посадовій ієрархії. Існуючий у суспільстві неформальний соціальний контракт передбачає, що чоловік значно більше, ніж жінка, орієнтований на трудову діяльність, адже для жінки праця

часто сприймається як другорядна та малоперспективна. Тому вважається, що чоловік більше зацікавлений у кар'єрному зростанні. У зв'язку з цим, вертикальна сегрегація обмежує доступ жінок до керівних посад та престижних професій, пов'язаних із високою відповідальністю та прийняттям рішень.

Кар'єрний розвиток чоловіків і жінок має суттєві відмінності. Механізми вертикальної сегрегації (так звані «скляні стелі») обумовлені наявністю різних бар'єрів для кар'єрного зростання жінок, зокрема, через соціальні стереотипи, які визначають, яка робота вважається більш відповідною для жінок, а яка — для чоловіків [16].

Феномен «скляної стелі» означає штучні бар'єри, які базуються на упередженнях і перешкоджають особам, зокрема жінкам, просуватися кар'єрною сходинкою в межах організації та займати керівні посади. В Україні близько чверті зареєстрованих підприємств мають жінок на керівних посадах (23 %). Серед співвласників бізнесу жінки присутні у 46 % компаній. Дослідження щодо «скляної стелі» і способів її подолання серед організаційних заходів включають пропозиції щодо створення корпоративного середовища, яке підтримує баланс між роботою та сім'єю.

Таблиця 2.1

Індикатори зайнятості за даними звіту “The Global Gender Gap Report”

Участь у ринку праці (workforce participation)		Жінки	Чоловіки
	Частка осіб на частковій зайнятості серед працезайнятих		13,8 %
	<i>Співвідношення ж/ч</i>	2,32	
Молодь віком 15-24 роки, яка не працезайнята і не вчиться		20,4 %	14,8 %
	<i>Співвідношення ж/ч</i>	1,38	

Вертикальна гендерна сегрегація призводить до того, що жінки та чоловіки на керівних посадах займають різні економічні ніші. За даними українських експертів, жінки-керівники зазвичай очолюють бізнеси, орієнтовані

на гривню, в той час як чоловіки частіше керують підприємствами, пов'язаними з іноземною валютою (зокрема в ІТ-сфері). Цей тренд, на думку фахівців, пояснює зростання різниці в заробітних платах між жінками та чоловіками, оскільки девальвація національної валюти значно впливає на доходи, прив'язані до валюти.

Проте значні зміни в економіці, пов'язані з впровадженням нових технологій виробництва, змінюють також уявлення про рівноправність між чоловіками та жінками. Зокрема, за даними порталу НН, найменші гендерні відмінності спостерігаються в динамічних секторах ринку праці, таких як маркетинг, реклама, PR, банки, інвестиції, лізинг, мистецтво, розваги, мас-медіа, консультування, а також туризм, готелі та ресторани. У цих галузях стать кандидата не має великого значення для роботодавців, і часто стать претендента не впливає на шанси на старті кар'єри [18].

Рівень освіти має обмежений вплив на конкурентоспроможність жінок на ринку праці. Згідно з дослідженнями, 45 % безробітних жінок мають вищу освіту (закінчили ВНЗ III або IV рівня акредитації), 35 % – базову вищу освіту (випускники технікумів або ВНЗ I чи II рівня акредитації), 15 % мають повну загальну середню освіту, а лише 5 % – базову середню (Рис. 2.1).

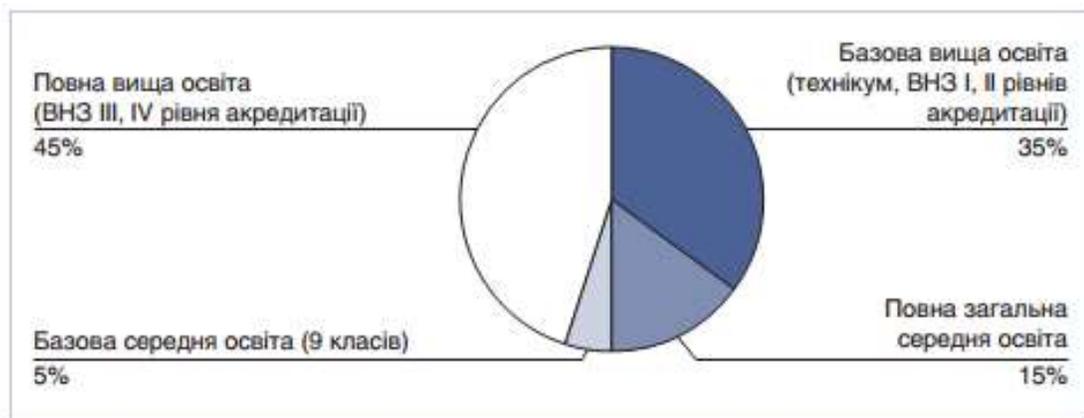


Рис. 2.1. Безробітні жінки за рівнем освіти в Україні у 2023 р., %

Негативні наслідки гендерних стереотипів на ринку праці в Україні включають: виникнення гендерної нерівності в заробітній платі, зокрема через професійну та галузеву сегрегацію. Наприклад, згідно з даними Державної служби статистики, жінки в Україні заробляли на 28 % менше за чоловіків; фактичне усунення жінок від доступу до ресурсів та влади; утворення замкненого кола, що ускладнює досягнення реальних інституційних змін, спричинених гендерними стереотипами, як на ринку праці, так і в суспільстві загалом; економічні збитки через витрати на освіту жінок, які потім не реалізуються в повній мірі, а також загальні витрати, що виникають через гендерно обумовлений ринок праці. Дискримінація жінок шкодить економіці через неповне використання їхніх управлінських здібностей.

Отже, ринок праці в Україні є гендерно орієнтованим, що ускладнює самореалізацію соціальних індивідуумів, особливо жінок. Відсутність повноцінної самореалізації не лише знижує ефективність праці, але й збільшує ризик розвитку депресії та професійного вигорання. Окрім того, формується явище меншовартості жінки в суспільстві, що проявляється у низькому соціальному статусі. Це зумовлено тим, що дискримінація та сегрегація на ринку праці (зокрема, нижчі зарплати та труднощі з працевлаштуванням, особливо на престижні посади) посилюються віковою дискримінацією.

Висновки до другого розділу

Конфліктність ринку праці виявляється у взаємозв'язках між гендерними стереотипами та сегрегацією на цьому ринку. Останні визначають фактори вертикальної та горизонтальної гендерної сегрегації в Україні. В цілому, ринок праці в Україні є гендерно сегрегованим, з усіма проявами горизонтальної та вертикальної сегрегації. Крім того, на ньому спостерігаються дискримінаційні практики.

Найбільш уразливими є заміжні жінки як молодого, так і літнього віку, що є серйозною проблемою в довгостроковій перспективі, оскільки саме вони формують світогляд майбутніх поколінь. Проте слід зазначити, що завдяки цілеспрямованій євроінтеграційній політиці (квотування, висвітлення в ЗМІ, законодавча підтримка) спостерігаються поступові покращення у досягненні гендерної рівності на ринку праці. Це підтверджують дані міжнародних рейтингів, однак для більш глибокого аналізу впливу гендерних стереотипів на процес сегрегації ринку праці в Україні необхідно вивчити статистичні дані на рівні країни.

РОЗДІЛ 3

ВИМІРИ ВПЛИВУ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА СЕГРЕГАЦІЮ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1. Сучасний стан сегрегованості вітчизняного ринку праці за ознакою гендеру

Повномасштабна війна мала значний вплив на сферу зайнятості, зокрема на гендерні моделі працевлаштування. З початку лютого 2022 року рівень зайнятості та доступ до роботи у приватному та державному секторах суттєво знизився для як жінок, так і чоловіків по всій Україні. Найбільше постраждали працівники малих і середніх підприємств у приватному секторі.

Гендерні стереотипи, що збереглися від довоєнних моделей зайнятості, включають горизонтальну гендерну сегрегацію на ринку праці та неформальну зайнятість. Найбільш помітні приклади горизонтальної сегрегації стосуються таких галузей, як інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ), енергетика, освіта, сектор безпеки та оборони, будівництво, а також окремі види робіт у сільському господарстві.

Становище жінок на ринку праці України, що визначається гендерною сегрегацією, призводить до виникнення низки конфліктів на різних рівнях соціуму. Для забезпечення глибокого розуміння цього явища в емпіричному аналізі ми використали статистичні дані, що були виділені через аналіз міжнародних та вітчизняних соціолого-статистичних досліджень. Зокрема, ми опирались на Глобальний індекс гендерної нерівності (The Global Gender Gap Report). Крім того, в роботі було проведено аналіз досліджень ООН, яка займається питаннями гендерної рівності, репродуктивного здоров'я та розбудови потенціалу молоді, співпрацюючи з 150 країнами світу, включаючи Україну, з 1997 року (UNFPA). Також ми використовували дані вітчизняної

аналітичної групи «Рейтинг» та дослідження Міжнародного кадрового порталу Head Hunter UA.

Вищезгадані дослідження були використані для створення графічних матеріалів, які допомагають підкріпити твердження про існування численних конфліктів, зумовлених гендерною ознакою, у життєдіяльності сучасних жінок – як на особистому рівні, так і в процесі їх взаємодії з соціальними інститутами. Серед останніх, особливу увагу в рамках дослідження впливу гендерних стереотипів займають шлюбно-сімейні відносини та працевлаштування, оскільки ці інститути, взаємодіючи, не лише формують стратегії соціалізації, а й передають гендерні стереотипи наступним поколінням. У результаті це не тільки перешкоджає гармонійному розвитку жінки, але й ставить під загрозу стабільний розвиток країни в майбутньому. Отже, ми опрацювали наявні дані та створили власні доказові матеріали.

Основоположним для дослідження сучасного стану гендерної диференціації ринку праці України є суспільна думка щодо досягнення гендерної рівності. Це питання особливо важливе серед чоловіків, які свідомо чи підсвідомо можуть переносити гендерні стереотипи на ринок праці, що веде до дискримінації жінок. Аналіз думки чоловіків виявив домінування непорозуміння щодо природи цих явищ серед них. Зокрема, близько 30% чоловіків вважають, що гендерна рівність приносить вигоду лише заможним людям; 13 % переконані, що жінки таким чином зменшують права чоловіків, а 11 % стверджують, що жінки відбиратимуть у них робочі місця (рис. 3.1).

Чоловіки більш схильні до гендерних стереотипів та нормалізації домашнього насильства порівняно з жінками. Зокрема, 79% чоловіків різного віку вважають, що жінки повинні виконувати більш «легку» роботу; 62% вважають, що жінки «занадто емоційні», що впливає на їхню раціональність та розсудливість (цей стереотип підтримують також 41% жінок); 61% чоловіків і 54% жінок вважають, що жінка повинна піклуватися про дітей, а не працювати,

якщо чоловік може забезпечити сім'ю; 61% чоловіків (і 37% жінок) переконані, що важливі сімейні рішення має приймати чоловік; 13% чоловіків вважають, що чоловік може застосувати насильство до дружини, щоб змінити її поведінку; 7% чоловіків вважають, що жінки повинні терпіти насильство, аби зберегти сім'ю.

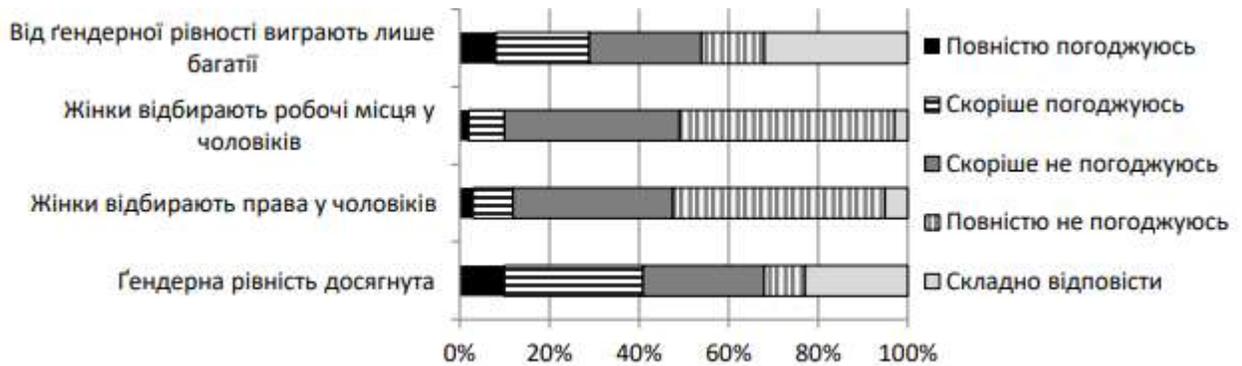


Рис. 3.1. Ставлення чоловіків щодо питань гендерної рівності, 2023 р.

Через ці та інші стереотипи жінки продовжують зустрічати численні перешкоди на шляху до повноцінної, рівної та значущої участі в суспільному житті.

У Звіті про глобальний гендерний розрив за 2023 рік, який є основним міжнародним індексом для оцінки досягнень у сфері гендерної рівності та щорічно публікується Всесвітнім економічним форумом, Україна отримала 0,714 бали (за шкалою від 0,001 до 1, де 1 означає повний гендерний паритет) і зайняла 66 місце серед 146 країн. У 2022 році країна знаходилась на 81 місці, а в 2021 — на 74 місці серед 156 країн. Аналізуючи окремо кожен показник індексу, можна відзначити, що Україна має найбільший розрив у досягненні гендерної рівності в політичній сфері (0,172 бали, 87 місце). Кращі показники спостерігаються в освіті (0,996 бали, 56 місце), економічних можливостях (0,714 бали, 55 місце) та здоров'ї й виживанні (0,976 бали, 45 місце).

Попри загальне позитивне ставлення чоловіків до гендерної рівності на ринку праці, основним фактором, який сприяє його сегрегації, є гендерні

стереотипи, зокрема щодо розподілу праці на продуктивну та непродуктивну. Більшість чоловіків, хоча й не заперечують проти гендерної рівності, вважають, що роль жінки в основному полягає в виконанні непродуктивної праці (рис. 3.2)

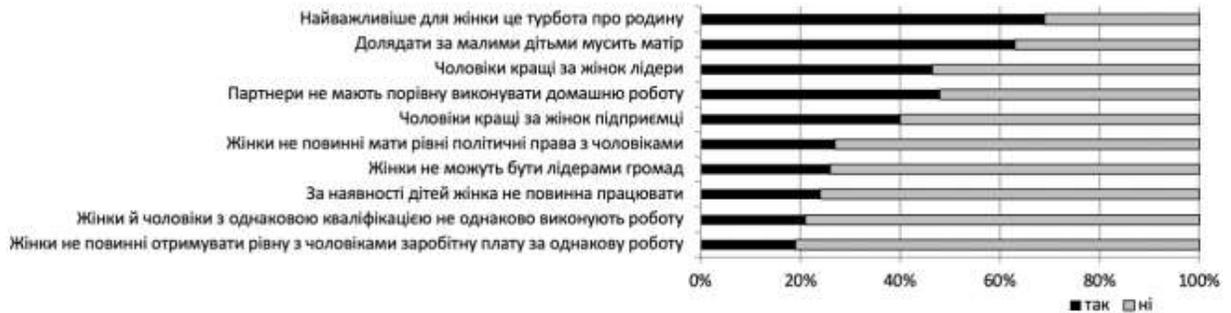


Рис. 3.2. Гендерні стереотипи у чоловіків, що визначають сучасний стан ринку праці

Оскільки гендерні стереотипи виникли під впливом культурно-історичного розвитку, що відображається, зокрема, в процесі виховання, при дослідженні їх впливу на розподіл обов'язків у виконанні непродуктивної праці важливо враховувати передумови існуючого стану. Вони, насамперед, формуються через виховання та досвід, отриманий від спостережень за батьками. Тому слід зазначити, що в дитинстві сучасних дорослих українців жінки часто демонстрували значно більшу роль у виконанні непродуктивної праці.

Зазначено, що гендерні стереотипи, згідно з якими чоловік має бути єдиним годувальником сім'ї, а жінка — виконувати непродуктивну роботу, поступово змінюються під впливом сучасних тенденцій. Хоча на 2023 рік в українських родинах все ще спостерігається виражена гендерна нерівність — в 57 % випадків чоловіки заробляють більше, а в 63 % випадків жінки в основному займаються приготуванням їжі та доглядом за дітьми, позитивні зміни вже мають місце.

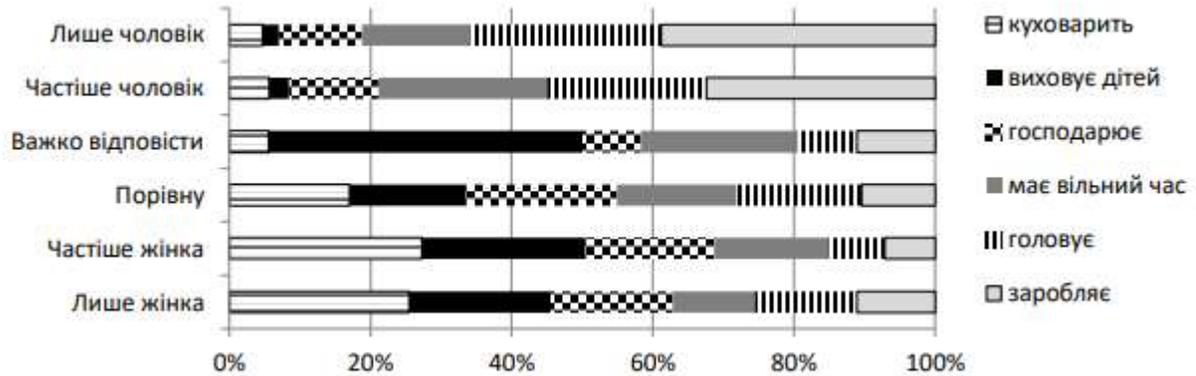


Рис. 3.3. Розподіл обов'язків у виконанні непродуктивної праці, за гендером, (дані аналітичної групи «Рейтинг»)

За останні 5 років спостерігались певні зрушення в напрямку досягнення гендерної рівності у розподілі обов'язків непродуктивної праці. Чоловіки почали частіше брати участь у приготуванні їжі та господарюванні, особливо в порівнянні з їхніми батьками. Проте, попри ці зміни, жінки все ще виконують значно більше роботи у всіх сферах непродуктивної праці, зокрема в приготуванні їжі, вихованні дітей та веденні господарства.

Жінки все частіше шукають можливості для самореалізації в таких сферах діяльності, які не забезпечують соціальний захист і загалом сприяють сегрегації українського ринку праці. Зокрема, близько 14% жінок відзначили наявність перешкод при пошуку роботи, пов'язаних з чинним законодавством України, а 56% заявили про потребу в роботі з неповною або дистанційною зайнятістю, при цьому 27 % вказали на останню як головну проблему під час пошуку роботи (рис. 3.4).

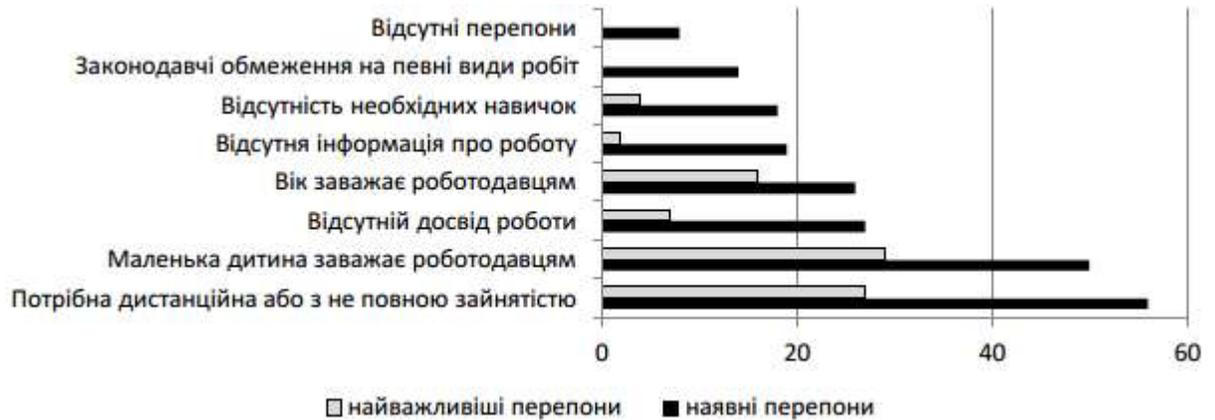


Рис. 3.4. Перелік перешкод, які бачать жінки при пошуку роботи

Вплив повномасштабної війни на гендерні стереотипи є двояким. З одного боку, війна зміцнює традиційні уявлення про чоловіків як захисників, а жінок як доглядальниць. З іншого боку, змінилася роль жінок у суспільстві, зокрема у Збройних силах, волонтерстві, на робочих місцях та в підприємстві. Поки чоловіки все частіше вступають до лав ЗСУ, жінки активно беруть на себе їхні обов'язки, ефективно виконуючи їх. Вони активно залучені до боротьби та допомоги в умовах війни: служать у ЗСУ, збирають кошти на підтримку армії, надають гуманітарну допомогу, займаються дипломатичною діяльністю, працюють у сферах охорони здоров'я, соціального захисту, освіти, підприємництва та інших галузях ринку праці. Важливо, щоб їхній внесок отримав належне визнання, а можливості для самореалізації та реалізації прав жінок залишалися доступними та незмінними.

3.2. Прояви горизонтальної гендерної сегрегації українського ринку праці

Гендерні стереотипи, що збереглися від довоєнних моделей зайнятості, включають горизонтальну гендерну сегрегацію та неформальну зайнятість. Яскраві приклади такої сегрегації можна спостерігати в таких галузях, як

інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ), енергетика, освіта, безпека та оборона, будівництво, а також у деяких сферах сільського господарства. Частка жінок у сфері ІКТ зростає протягом останнього десятиліття. Однак станом на 2023 рік жінки складають лише 30,8 % найманих працівників та майже третину фізичних осіб-підприємців у цій галузі, при цьому більшість з них займають адміністративні посади. Це веде до нижчої заробітної плати та обмежених можливостей для подальшого кар'єрного росту.

Більшість опитаних респондентів, понад 77 %, підтримують існування горизонтальної гендерної сегрегації, яка передусім проявляється у розподілі професій на «чоловічі» та «жіночі» і створює умови для вертикальної сегрегації. Ця підтримка зумовлена низкою соціально-економічних факторів, серед яких основними є: низький рівень обізнаності про сучасні умови праці та заходи з їхнього покращення, відсутність гендерної рівності у розподілі обов'язків непродуктивної праці, а також труднощі в розумінні цілей і наслідків досягнення гендерної рівності.

Через гендерні стереотипи жінки стикаються з обмеженим доступом до працевлаштування, доходів і можливостей для кар'єрного зростання. Системні гендерні дискримінації призводять до горизонтальної сегрегації. Як результат, рівень зайнятості жінок на ринку праці є нижчим порівняно з чоловіками (рис. 3.5).

З даних видно, що найбільша сегрегація спостерігається у віці 25-39 років, де рівень зайнятості чоловіків складає 81-83 %, а жінок лише 60-67 %. Це можна пояснити періодом народження та догляду за дітьми. Тобто, значна частина жінок працездатного віку не може реалізувати свій трудовий потенціал через виконання домашніх обов'язків.

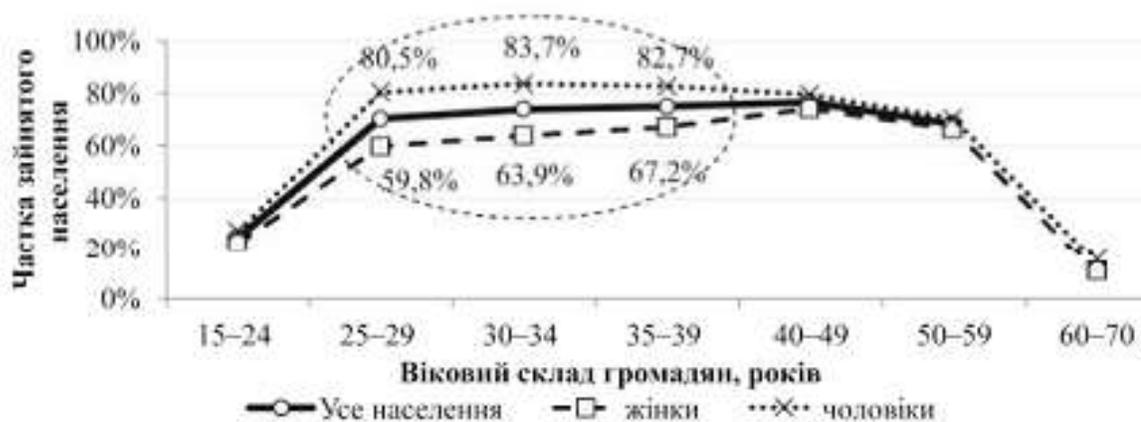


Рис.3.5. Рівень зайнятості громадян України у розрізі гендерної рівності, 2023 р.

На ринку праці зберігається гендерний розрив в оплаті праці. Хоча за останні роки різниця у заробітках чоловіків і жінок трохи зменшилась, вона все ще становить близько 20 %. Це явище гендерної сегрегації можна пояснити наявністю суспільних стереотипів, пов'язаних з гендерною ідентичністю та ролями чоловіків і жінок. Вони формують у роботодавців та працівників уявлення про «чоловічі» та «жіночі» професії. Дослідження показало, що 63,1 % респондентів виступають проти такого поділу, але 36,9 % підтримують розподіл на «чоловічі» та «жіночі» сфери зайнятості. Це явище також відображається у статистичних даних України (рис. 3.6).



Рис. 3.6. Гендерне співвідношення зайнятості населення за видами економічної діяльності, 2023 р.

Жінки традиційно переважають у сферах з низьким рівнем середньої заробітної плати, таких як охорона здоров'я (81,2 %), освіта (78,9 %) та культура (65,7 %). Натомість «чоловічими» залишаються високооплачувані галузі, такі як будівництво (81,6 %), сільське господарство (69,5 %), транспорт (63,5 %) та промисловість (62,7 %). Крім того, жінки становлять більшість серед державних службовців (75,9 %).

За даними статистики представництва ООН в Україні (ПРООН), близько 14 % жінок займають керівні посади в Україні, при цьому їх частка серед спеціалістів становить 79,9 %. Результати всеукраїнського соціологічного дослідження «Місцеве самоврядування та територіальна організація влади», проведеного Київським міжнародним інститутом соціології, свідчать, що більшість людей віддають перевагу жінкам на керівних посадах в органах, що займаються проблемами сім'ї (67 %), соціального захисту (45 %), культури та освіти (44 %).

У сільському господарстві професійна горизонтальна сегрегація продовжує бути серйозною перепорою. Зокрема, жінки рідше задіяні в професіях, пов'язаних із використанням машин та обладнання, що зазвичай забезпечують вищу оплату праці. Водночас чоловіки значно рідше займаються видами діяльності, що потребують великої кількості ручної праці, за винятком важкої фізичної роботи, до якої вони часто залучені. Ситуація ускладнюється зменшенням числа чоловіків, зайнятих у сільському господарстві, через їхній призов до Збройних сил, що вимагає компенсації їхньої відсутності.

Дослідження попиту на ринку праці в різних галузях підтверджують ці тенденції. Виявляється, що жінки найменше зацікавлені у сфері інформаційних та комп'ютерних технологій. Натомість найбільший попит серед жінок спостерігається на такі послуги, як бухгалтерія, адміністративні послуги, маркетинг та продажі (рис. 3.7).

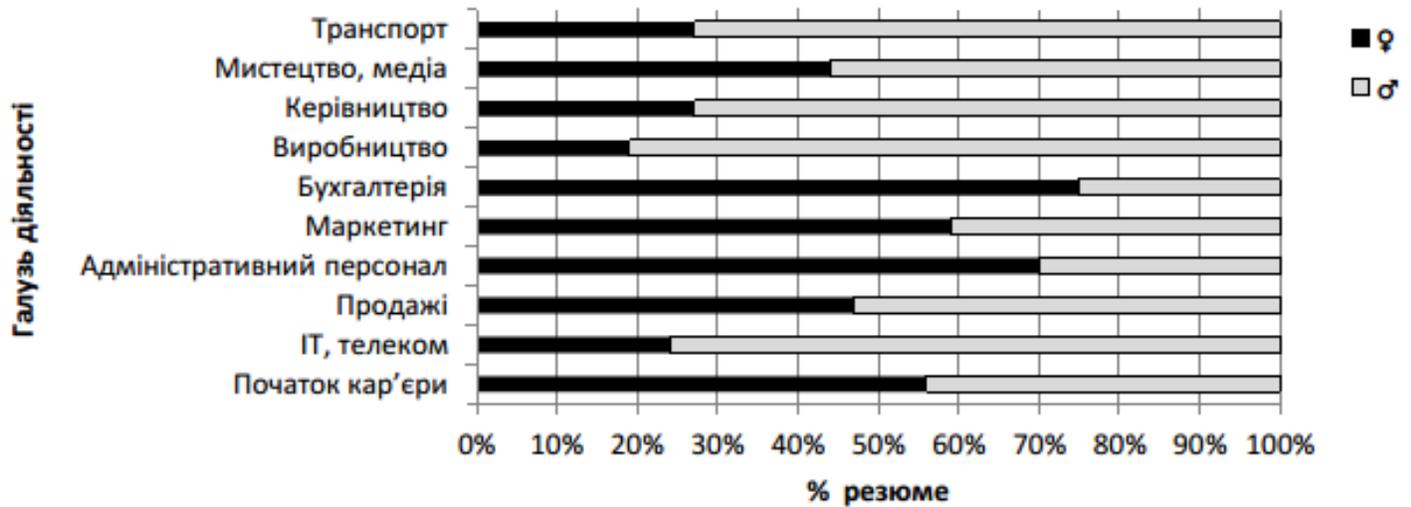


Рис. 3.7. Зворотна пропорційність між рівнем зацікавленості в роботі в основних галузях та кількістю резюме, поданих кандидатами за гендерною ознакою

Залучення жінок до політичного процесу є яскравим прикладом як горизонтальної, так і вертикальної сегрегації на українському ринку праці. Гендерна рівність у політичному житті була важливою складовою боротьби за демократію, зокрема в боротьбі за право жінок голосувати та брати участь у прийнятті рішень. Однак, рівень представництва жінок у керівних органах влади в Україні залишається досить низьким. За даними міжнародної організації Inter Parliamentary Union, станом на лютий 2023 року Україна посідає 112-те місце серед 186 країн за часткою жінок-депутатів, яка становить лише 20,7 %, що є найгіршим результатом серед європейських країн, де середня частка жінок у парламентах складає 31,1 %.

В цілому, в незалежній Україні спостерігається поступове покращення гендерного балансу (рис. 3.8).

Цей приклад ілюструє можливість жінок брати участь у "не жіночих" галузях, що є проявом горизонтальної сегрегації, а також їх здатність будувати кар'єру, підвищуючись по службі та досягаючи вищих посадових рівнів.

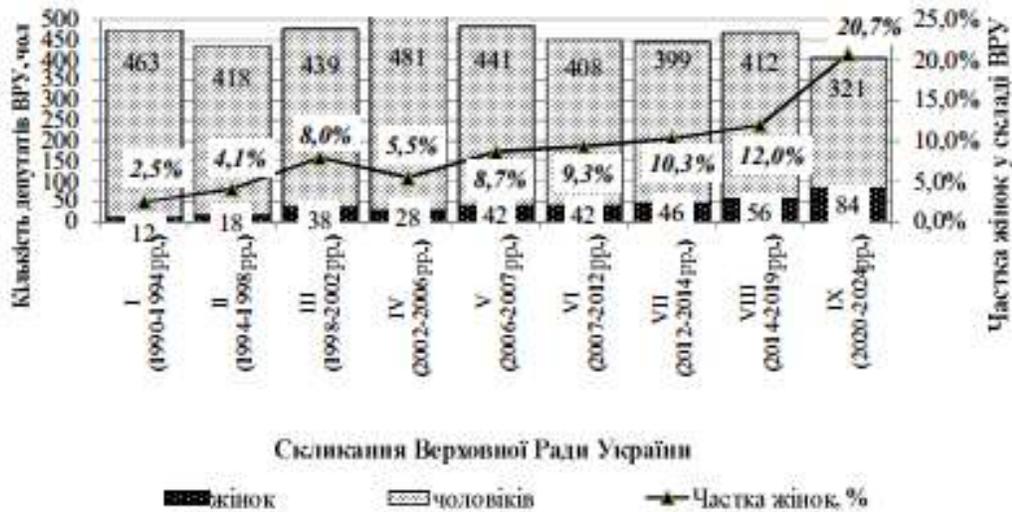


Рис. 3.8. Гендерний склад Верховної Ради України

Отже, для жінок не створено умов для повноцінної самореалізації в сфері прийняття політичних рішень, а також поширені прояви вертикальної сегрегації, зокрема «скляна стеля», яка обмежує їх можливості для кар'єрного зростання.

3.3. Прояви вертикальної гендерної сегрегації українського ринку праці

Вертикальна гендерна сегрегація українського ринку праці є результатом як горизонтальної сегрегації за гендерною ознакою, так і впливу згаданих гендерних стереотипів. Основними її проявами є різниця в доступі до керівних посад, нерівність у доходах та участь у кваліфікованому виробництві. В Україні спостерігається тенденція до збільшення кількості керівних посад, зайнятих жінками, а також посилення їх участі в кваліфікованому виробництві.

Загострення ситуації щодо посилення вертикальної гендерної сегрегації на ринку праці України підтверджується також дослідженнями щодо представлення жінок у керівних структурах та топ-менеджменті бізнес-

організацій. Так, станом на 2023 рік лише 18,8 % фірм мали жінок на керівних посадах, а лише 12,9 % з них володіли пакетом акцій (рис. 3.9).

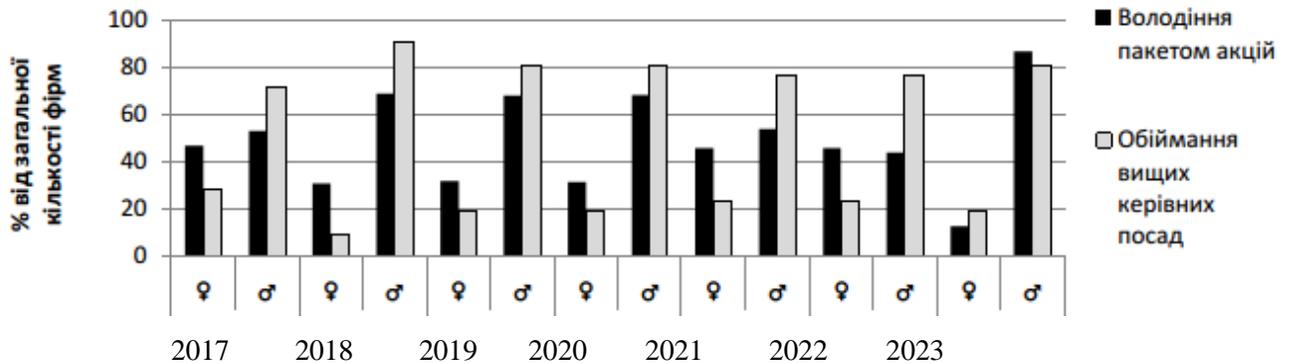


Рис. 3.9. Представленість жінок і чоловіків на керівних посадах у бізнес-структурах

Протягом останніх років не було реалізовано цілеспрямованої політики для подолання вертикальної гендерної сегрегації, в результаті чого жінки жодного разу не обіймали вищі керівні посади у понад 28% компаній. Гендерна рівність у володінні акціями майже досягнута, оскільки близько 46% компаній мали жінок серед своїх акціонерів.

Таким чином, вертикальна гендерна сегрегація є стійким і поширеним явищем в українському суспільстві, що має хвилеподібний характер та виражене посилення в таких аспектах, як зайняття високих керівних посад та володіння пакетом акцій. Однак, за результатами опитувань, українські жінки визнають існування вертикальної гендерної сегрегації, хоча, на відміну від наведених статистичних даних, не відчують її посилення.

Навпаки, оцінюючи ситуацію з вертикальною гендерною сегрегацією на українському ринку праці за 7-бальною шкалою, де 7 балів означає її повну відсутність, респонденти оцінили ситуацію на рівні 4,68 у 2023 році. Це значення є вищим за показник 2013 року (4,45 бали), однак, як було зазначено раніше, динаміка вертикальної гендерної сегрегації є хвилеподібною, тому не

можна стверджувати про стабільне покращення ситуації. Наприклад, у 2020 році було зафіксовано найкращий показник відсутності вертикальної гендерної сегрегації за останні 10 років — 4,7 балів.

Наведені вище дані співвідносяться з результатами опитувань жінок і чоловіків щодо дискримінаційних практик за гендерною ознакою, які здійснювали їхні керівники. Зокрема, жінки частіше за чоловіків стикалися з проявами дискримінації, що сприяє існуванню як вертикальної, так і горизонтальної сегрегації на ринку праці України.

Тривожне протиріччя виникає між тим, що лише 62% жінок ніколи не стикалися з дискримінаційними практиками за гендерною ознакою, і тим, що лише 36% чоловіків в Україні вважають, що гендерна рівність ще не досягнута. Однак для того, щоб гендерну рівність справді було досягнуто, необхідно не лише ратифікувати європейські стандарти, але й суворо їх дотримуватись, активно пропагуючи ці принципи в засобах масової інформації, здатних впливати на загальну модель поведінки.

Висновки до третього розділу

Аналіз впливу гендерних стереотипів на ринок праці України виявив такі тенденції: вплив гендерних стереотипів на суспільство загалом зменшується, але їх вплив на ринок праці, зокрема через вертикальну та горизонтальну гендерну сегрегацію, значно посилюється; як чоловіки, так і жінки мають обмежене розуміння принципів гендерної рівності та наслідків гендерної нерівності; економічна неспроможність є основою для гендерної нерівності; погляди на гендерованість ринку праці та суспільства в цілому суттєво відрізняються у чоловіків і жінок.

Ключовою проблемою, яка визначає вплив гендерних стереотипів на сучасний ринок праці, є нерівномірний розподіл обов'язків непродуктивної

праці. Незважаючи на значні зміни, що відбулися з часом, а також останніми роками, українські жінки все ще виконують більшу частину непродуктивної праці, стикаючись з подвійною або потрійною зайнятістю. Через низький рівень економічного добробуту або виховання, що базується на гендерних стереотипах, жінки часто не відчують себе впевнено на ринку праці та шукають роботу, яка дозволяє їм поєднувати її з виконанням більшої частини непродуктивної праці. Така діяльність, зазвичай, є низькооплачуваною і не передбачає соціальних гарантій, що веде до формування вертикальної та горизонтальної сегрегації на ринку праці.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі подано теоретичне узагальнення та емпіричне дослідження наукової проблеми вивчення ролі гендерних стереотипів та їх вплив на процес сегрегації ринку праці в українському суспільстві, що дало підстави для таких висновків:

1. Гендерні стереотипи є загальними концепціями, очікуваннями і ролевими моделями, що пов'язані з різними гендерами. Вони формуються в суспільстві і відображають уявлення про те, які характеристики, ролі і поведінка відповідають кожній статі. Гендерні стереотипи впливають на спосіб мислення, сприйняття та оцінку ролей, що приписуються жінкам і чоловікам у суспільстві.

2. На сьогодні найпоширенішими формами дискримінації жінок є заниження рівня оплати праці порівняно з оплатою, яку отримують чоловіки за ту саму роботу, відмова у прийнятті на роботу жінок у віці від 45 до 55 років та недостатня захищеність категорій жінок, таких як молоді матері і т.д. Ще однією формою прихованої дискримінації жінок, яка поширена серед роботодавців, є дискримінація на підставі сімейного стану жінок, зокрема тих, хто не перебуває у шлюбі або тільки, що одружився. Ступінь підвищення статусу української жінки у суспільстві буде залежати від того, наскільки буде вдосконалене законодавство України з приводу захисту прав жінок і наскільки ефективно буде реалізована державна політика щодо захисту цієї вразливої групи населення.

3. Гендерна сегрегація певною мірою відображає стереотипи, характерні для сучасного стану українського ринку праці, що визначають закріплення жінок і чоловіків у певних професійних чи галузевих нішах. Для України, яка перебуває в процесі євроінтеграційних змін, надзвичайно важливим є впровадження ефективних заходів, спрямованих на подолання суспільних

стереотипів щодо гендерного розподілу рівня зайнятості, якості робочих місць і оплати праці серед представників обох статей.

4. Конфліктність ринку праці виявляється у взаємозв'язках між гендерними стереотипами та сегрегацією на цьому ринку. Останні визначають фактори вертикальної та горизонтальної гендерної сегрегації в Україні. В цілому, ринок праці в Україні є гендерно сегрегованим, з усіма проявами горизонтальної та вертикальної сегрегації. Крім того, на ньому спостерігаються дискримінаційні практики.

5. Найбільш уразливими є заміжні жінки як молодого, так і літнього віку, що є серйозною проблемою в довгостроковій перспективі, оскільки саме вони формують світогляд майбутніх поколінь. Проте слід зазначити, що завдяки цілеспрямованій євроінтеграційній політиці (квотування, висвітлення в ЗМІ, законодавча підтримка) спостерігаються поступові покращення у досягненні гендерної рівності на ринку праці. Це підтверджують дані міжнародних рейтингів, однак для більш глибокого аналізу впливу гендерних стереотипів на процес сегрегації ринку праці в Україні необхідно вивчити статистичні дані на рівні країни.

6. Аналіз впливу гендерних стереотипів на ринок праці України виявив такі тенденції: вплив гендерних стереотипів на суспільство загалом зменшується, але їх вплив на ринок праці, зокрема через вертикальну та горизонтальну гендерну сегрегацію, значно посилюється; як чоловіки, так і жінки мають обмежене розуміння принципів гендерної рівності та наслідків гендерної нерівності; економічна неспроможність є основою для гендерної нерівності; погляди на гендерованість ринку праці та суспільства в цілому суттєво відрізняються у чоловіків і жінок.

7. Ключовою проблемою, яка визначає вплив гендерних стереотипів на сучасний ринок праці, є нерівномірний розподіл обов'язків непродуктивної праці. Незважаючи на значні зміни, що відбулися з часом, а також останніми

роками, українські жінки все ще виконують більшу частину непродуктивної праці, стикаючись з подвійною або потрійною зайнятістю. Через низький рівень економічного добробуту або виховання, що базується на гендерних стереотипах, жінки часто не відчують себе впевнено на ринку праці та шукають роботу, яка дозволяє їм поєднувати її з виконанням більшої частини непродуктивної праці. Така діяльність, зазвичай, є низькооплачуваною і не передбачає соціальних гарантій, що веде до формування вертикальної та горизонтальної сегрегації на ринку праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агеєва В., Марценюк Т. Інша оптика: гендерні виклики сучасності. Київ: Смолоскип, 2019. 256 с.
2. Андрушко Л. Гендерні стереотипи в українській рекламі. *Вісник Львівської національної академії мистецтва*. Львів: ВІСНИК, 2010. №23. С. 397-406.
3. Білосорочка С. І. Розвиток наукової думки про гендерні відносини в публічному управлінні. *Розвиток системи державного управління в Україні*. 2018. № 2 (61). С. 1-7.
4. Борщ К. К. Гендерні стереотипи як соціальна проблема сучасних жінок. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2017. Вип. 1 (40). С. 31-34.
5. Венгер О. Напрями удосконалення гендерної політики в умовах цифрового суспільства. *Запоріжжя: Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2019.
6. Говорун Т.В., Кікінежді О.М. Гендерна психологія: [Навч. посібник]. – К.: „Академія”, 2004. – 308с.
7. Голованова Т. П. Гендерний аудит як інструмент забезпечення гендерної рівності в освіті. *Педагогіка вищої школи: досвід і тенденції розвитку*. Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції (25 жовтня 2022 року, м. Запоріжжя). Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2022. С. 7-9.
8. Голованова Т. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти як відгук на європейську інтеграцію України. *Актуальні проблеми педагогічної освіти: новації, досвід та перспективи*. Збірник тез доповідей III Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (20

квітня 2023 року, м. Запоріжжя) / за заг. ред. Л. О. Сущенко. Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2023. 215 с. С.49-52.

9. Грицай І. О. Реалізація принципу гендерної рівності у виборних органах місцевого самоврядування: теоретико-правова характеристика. *Науковий вісник ДДУВС*. 2017. №3. С. 43-51.

10. Демченко В., Ломакіна О. Домашнє насилля: стереотипи й реалії. Наукові перспективи (Naukovі perspektivi). 2022. № 1(19). DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-1\(19\)-92-103](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-1(19)-92-103)

11. Дзюба Т.М., Коваленко О.Г. *Психологія дорослості з основами геронтопсихології*: навч. посіб. для студентів ВНЗ. 2013. 172 с.

12. Дигал Я. В. Гендерний баланс у сфері прийняття політичних рішень: понятійно-категоріальний апарат дослідження. *Проблеми міжнародних відносин*. 2019. № 16 (1). С. 358-387.

13. Дубиніна М. І. *Гендерні особливості професійної самореалізації жінок* // Теорія і практика сучасної психології. 2018. № 3. С. 24–27.

14. Єрмолаєва Т. В. Гендерні стереотипи у сучасному українському суспільстві. *Вісник університету ім. А. Нобеля*. 2017. № 1(13). С. 92-96.

15. Єрмолаєва Т.В., Шваб К. Гендерні стереотипи у сучасному українському суспільстві. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки*. 2017 № 1. С. 92–96. URL: <https://pedpsy.duan.edu.ua/images/PDF/2017/1/15.pdf>

16. Єфанова І. В., Марценюк Т. О.. Гендерна сегрегація на ринку праці України. *Вісник Львівського університету*. 2022. № 8(1). С. 69-81.

17. Зінченко Т.П. Методологічні труднощі аналізу стереотипів зовнішності та їх гендерно-вікових відмінностей. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць ДВНЗ «Запорізький національний університет» та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України* / За ред. С.Д. Максименка та ін. Запоріжжя: ЗНУ, 2017. № 2(12) С. 39-45

18. Іващенко О. В., Лободинська О. М. Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричні прояви при працевлаштуванні в Україні. *Український соціум*. 2021. № 1(44). С. 43-62.
19. Коломієць Т. В. Подолання гендерної асиметрії як механізм регулювання соціальних конфліктів українського суспільства. *Вісник НТУУ «КПІ» Політологія. Соціологія. Право. Київ: Вісник НТУУ «КПІ»*. 2019. № 3 (43). С.74-79).
20. Коломієць Т. В., Василюк О. І. Вплив урбанізації на трансформацію гендерних ролей. *Вісник НТУУ «КПІ» Політологія. Соціологія. Право. Київ: Вісник НТУУ «КПІ»*. 2019. № 4 (44). С. 25-30.
21. Коханова О. П., Бурячок Є. Р. *Вплив гендерних стереотипів на самореалізацію жінок // Modern research in world science*. 2023. С. 859–865.
22. Левченко Л. Ю. Гендерні процеси у сучасному суспільстві: теоретичні засади аналізу. *Science and Education a New Dimension. Humanities and Social Sciences*. 2015. № 3(10). С. 14-16.
23. Ліончук Р. Термін «гендер» у науковому дискурсі: вітчизняний та зарубіжний підходи. *Нова педагогічна думка*. 2013. № 2(1). С. 66-70.
24. Літвінова О. В. Вплив гендерних стереотипів на спосіб життя сучасної молоді. *Актуальні проблеми психології. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. 2019. Т. 7. Вип.15. С. 182–186.
25. Магдюк Л. Гендерні стереотипи: вплив гендерних стереотипів на представлення жінок і чоловіків на ринку праці. *Маркетинг в Україні*. 2011. № 5(1). С. 7- 10.
26. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. Київ : КМА, 2014. 65 с.
27. Медіна Т., Назарова В. Гендерні стереотипи та їх вплив на професійну діяльність в Україні. *Релігія та Соціум*. 2015. № 2 (18). С. 127-133.

28. Москаленко С. Державна політика забезпечення рівних прав і можливостей у контексті інтегрування концепцій гендерної рівності та соціальної справедливості. *Вісник Національної академії державного управління. Київ: НАДУ при Президентові України*. 2013. № 11(1). С. 228-235.
29. Москалик Г. Ф., Барановська М. Ю. Історико-філософсько-правове дослідження феномену гендера як чинника соціального статусу української жінки. *Антропологічні виміри філософських досліджень*. 2017. № 12 (1). С. 101-112.
30. Польська Ю. В., Голубева М. О. Поняття «Гендер» та його місце у розвитку сучасного соціогуманітарного знання. *Педагогічні науки. Київ: НаУКМА*. 2008. № 75. С.167-176.
31. Права жінок та гендерна рівність : навчальний посібник / О. О. Уварова. – Київ, 2018. – 204 с. URL: https://nlu.edu.ua/wpcontent/uploads/2021/05/msc_9_cory.pdf
32. Сулімова С. І. Гендерні відносини як конструкт прав людини, прав жінок. *Актуальні проблеми державного управління*. 2008. № 2 1. С. 96-103.
33. Ткалич М. Г. Типологія гендерних стереотипів особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2. С. 47-52.
34. Ткалич М. Г. *Психологія гендерної взаємодії персоналу організації: дис. д-ра психол. наук: 19.00.10*. Київ, 2016. 500 с.
35. Топчій Г., Литвиненко А., Івженко І. Гендерна політика в Україні: сучасні трансформації. *Наукові перспективи (Naukovi perspektivi)*. 2022. № 1(19). С. 233–245. URL : [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-1\(19\)-233-245](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-1(19)-233-245)
36. Троян В., Таран Н. Проблема гендерної рівності в науці: досягнення та виклики. *Острозька наукова записка Національного університету «Острозька академія»*. 2016. № 2. С. 98-106.
37. Усанова Л., Нестеренко М. Гендерні стереотипи та проблеми лідерства. *Філософські обрії*. 2015. № 33 (1). С. 98-106.

38. Шабасєва Н. С. Ключові проблеми гендерної соціалізації студентської молоді. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка* .Педагогічні науки. 2018. № 1(1). С. 172-178. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vlup_2018_1\(1\)_24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vlup_2018_1(1)_24)
39. Koenig A. M. Comparing Prescriptive and Descriptive Gender Stereotypes About Children, Adults, and the Elderly // *Frontiers in Psychology*. 2018. Vol. 9., P. 1–13, [doi:10.3389/fpsyg.2018.01086](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01086). (eng).
40. Li J., Liu Y., Song J. The Relationship Between Gender Self-Stereotyping and Life Satisfaction: The Mediation Role of Relational Self-Esteem and Personal Self-Esteem // *Frontiers in Psychology*. 2022. Vol. 12, P. 1–10 [doi:10.3389/fpsyg.2021.769459](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.769459). (eng).