

УДК 316.647.8:004

Коробкіна Тетяна,

кандидат філософських наук, доцент кафедри філософії Харківського національного університету радіоелектроніки,

Жидкова Оксана,

асистент кафедри філософії Харківського національного університету радіоелектроніки, м. Харків

**ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ ЖІНОК
У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ**

У статті розглядаються наявні в сучасному українському суспільстві традиційні рольові стереотипи, жорстко і по-різному сформульовані для чоловіків і жінок. Вони визначають упереджене ставлення до жінки і виправдовують протидії чоловіків. Вивчення цих стереотипів допомагає зрозуміти причини професійної ущемленості жінок.

Ключові слова: *гендерна система, гендерна політика, рольові стереотипи, професійна ущемленість жінок.*

Korobkina T., Zhidkova O. Gender aspect of employment of women in modern society

The article is devoted to considering of role's stereotypes existing in the Ukrainian society, which are formulated differently for men and women. They determine the prejudice attitude to woman and justify resistance of the men. The study of these stereotypes helps to understand the reasons of professional infringement of women.

Keywords: *gender system, gender policy, role stereotypes, discrimination against women in the labor market.*

Сучасне людство є свідком значних змін, що відбуваються у світі. Це зміни у сфері політики і державного управління; зміни у соціальній, культурній і релігійній сфері; а також значні зміни в економічному житті суспільства. Адже ми живемо в епоху переходу до постіндустріального суспільства, коли на перший план виходить не фізична праця, а рівень знань, інформаційні технології. Тому стає

очевидним, що творці усіх змін, що відбуваються, – чоловіки і жінки, – не можуть не відчувати, що змінюються самі. Отже, все це зумовило потребу запровадження такої політики, яку можна було б застосовувати для опису всіх перетворень у суспільстві та державі, оскільки саме на них якраз впливають особистості чоловіка і жінки та їхні взаємини. Такою стала гендерна політика.

Гендер конструюється через певну систему соціалізації, розподілу праці, наявні в суспільстві культурні норми, ролі та стереотипи. Вони певною мірою визначають психологічні якості, здібності, види діяльності, професії людей залежно від їх біологічної статі. При цьому гендерні ролі та норми не мають універсального змісту і значно відрізняються в різних суспільствах. У цьому розумінні бути чоловіком або жінкою означає не володіння певними природними якостями, а виконання певної ролі. В сучасних соціальних дослідженнях гендер використовується не як незмінна й універсальна конструкція. Це поняття означає не річ або предмет, не багато речей або предметів, а комплексне переплетіння стосунків і процесів. Тож гендер визначає соціальну стать людини на відміну від біологічної статі, соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості кожної статі в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, сімейній ролі та репродуктивній поведінці та є одним із базових вимірів соціальної структури суспільства.

Кожне суспільство має певну гендерну систему, елементами якої є множинні гендерні рольові прояви, ідеї, неформальні та формальні правила та норми, визначені відповідно до місця, цілей і співвідношень статей у суспільстві.

Гендерна система передбачає гендерний вимір публічної та приватної сфер. Вона є відносно стабільною, але все ж таки мають місце певні зміни. Наприклад, для першої половини ХХ ст. для класичного капіталізму в публічній сфері переважає чоловіча зайнятість, а приватна сфера – жіноча. В постіндустріальному суспільстві змінюються культурні цінності, а також гендерна система. З часом класичні гендерні рольові прояви витісняються і на зміну приходять ролі “рівного статусу”, які передбачають паритетні відносини між чоловіком та жінкою, згідно з якими на зміну ієрархії патріархату приходить зрівняння в правах і можливостях чоловіків та жінок як

у публічній сфері (політика, освіта тощо), так і в приватних сферах (домашнє господарство, виховання дітей тощо).

Зупинимось на одному з аспектів гендерної політики в Україні, а саме проблемі зайнятості жінок на ринку праці.

В Україні сформувався і домінує рольовий прояв “працюючої матері” [1, с. 55], що передбачає обов’язковість суспільно-корисної праці та обов’язковість виконання функцій матері, як природного призначення жінки.

У світі Україна позиціонується як індустріальна країна. Сьогодні основною метою вдосконалення структури зайнятості є формування зайнятості постіндустріального типу.

У сучасному українському суспільстві існує об’єктивна необхідність зміни традиційних функціональних рольових розподілів між чоловіцтвом і жіноцтвом, яке не стає меншою від небажання чи нездатності суспільства усвідомити цю необхідність.

Часто заперечується той факт, що дискримінація жінок на ринку праці є проблемою для України. Насправді дискримінація за статевою ознакою характерна як для державного, так і приватного секторів економіки. І це зовсім не означає, що немає робочих місць, або інше – жінки не хочуть працювати. Навпаки, сучасні українки прагнуть реалізувати себе в суспільстві. Однак ще до співбесіди з потенційним роботодавцем вони вже зазнають дискримінації, що впливає зі змісту оголошень у ЗМІ. Ідеться про безліч оголошень у газетах про прийом на роботу, які містять вимоги щодо віку, статі, і навіть зовнішнього вигляду бажаного працівника. Особливо часто застосовується відсів за статевою ознакою, коли йдеться про високооплачувані та престижні посади.

Зазвичай, такі оголошення можна побачити в агенціях працевлаштування або навіть у державних центрах зайнятості. Надзвичайно поширеною є практика відмови в прийомі на роботу на підставі сімейного стану та віку жінки. Зокрема, дискримінації при прийомі на роботу зазнають незаміжні жінки, жінки з малими дітьми й жінки старші 40 років. При цьому освіта, досвід та професійні якості до уваги просто не беруться. Як правило, у вищих навчальних закладах дівчата навчаються краще за хлопців, проте при розподілі “портфелів” надається перевага чоловікам.

Крім того, існують бюрократичні перешкоди на шляху отримання виплат та пільг, які надаються матерям маленьких дітей. Ці перешкоди настільки серйозні, а виплати – малі, що певна частина жінок готова відмовитися від їх отримання. Ця тенденція, яка посилюється з кожним роком, знайшла вже відображення в ЗМІ [2, с. 19-20].

Необхідність здійснення певних грошових виплат за місцем роботи призводить до виникнення певних проблем, оскільки роботодавці не поспішають з реалізацією цього права. Приватні роботодавці нерідко не інформовані про те, що виплати, а саме виплати за декретною відпусткою, по догляду за дитиною до 3-х років здійснюються із бюджетних та страхових фондів. З огляду на недостатність розуміння цього питання з боку роботодавців, при працевлаштуванні в жінок виникають додаткові проблеми [3, с. 38].

Разом із наявністю дискримінації на ринку праці, жінки вимушені враховувати певні соціальні стереотипи щодо “ділової жінки”.

У діловому житті жінка має справу з тим, що практично всі норми, прийняті у суспільстві, – чоловічі. Чоловіки, які займають керівні положення, підсвідомо вважають, що бути діловою людиною – значить бути чоловіком. На цій основі і формується “скляна стеля” – перешкода, яка не дає жінці просуватися по службі відповідно до своїх здібностей. Вже при прийомі на роботу жінка відчуває дискримінацію. Наприклад, чоловікам зовсім не обов’язково повідомляти наймачеві свій сімейний стан і ступінь зайнятості сімейними справами, жінок докладно розпитують про сім’ю, дітей і про те, хто про них піклується, коли вони хворіють.

На тлі чоловічих стереотипів діловій жінці належить навчитися поєднувати дві протилежні ролі: сімейну і професійну. Зрозуміло, що професійна роль жінки може негативно впливати на інші сторони її життя. На основі традиційних жіночих ролей професіоналізм є швидше негативним, ніж позитивним чинником. Жінку, яка ставить професійні інтереси вище кухні, зневажливо іменують “синьою панчохою”. Ця зневага формує у неї “боязнь успіху” і “страх відторгнення” – особливі переживання жінки, що вирішила заявити про свою компетентність та кар’єрні амбіції і вимушена боротися з опором навколишніх і тиском традицій. Психологічно метання між цими ролями небезпечні для жінки внутрішніми і зовнішніми конфліктами –

її емоційність, готовність допомогти і здатність до співпереживання стикаються з прагненням до успіху та необхідністю конкуренції.

У покарання за те, що жінки хочуть у ділових відносинах бути такими ж, як чоловіки, але ті не сприймають їх як жінок, вважаючи, що в прагненні до професійного самоствердження вони втрачають жіночу сутність. Найнеприємніше, що слідом за чоловіками і багато жінок (особливо ті, хто не цікавиться роботою або не добився в ній успіхів) теж ставляться до процвітаючих представниць своєї статі досить насторожено, вважаючи за краще голосувати за політиків-чоловіків, працювати під керівництвом боса-чоловіка і користуватися послугами адвоката і лікаря – чоловіків. Така позиція пов'язана з усвідомленням явної подібності між начальником і собою та небажанням визнавати глибинні розбіжності – в професіоналізмі, працездатності та інтелекті. В результаті жінкам-професіоналам навіть жінки відмовляють у жіночності, вважаючи, що якщо вона майстер своєї справи, то це – “мужик у спідниці”, прирівнюючи професійні досягнення до втрати жіночності.

Враховуючи ці соціальні стереотипи, жінка, яка прагне досягти успіху і водночас не бажає придбати імідж чоловікоподібної, може свідомо деформувати свою поведінку. Страждаючи від почуття провини за те, що “живе не по-жіночі”, вона починає применшувати свої успіхи і докладає всіх зусиль до того, щоб здаватися більш жіночною – намагається виглядати сором'язливою, емоційною, слабкою, сентиментальною, безпорадною і навіть недалекою.

Отже, процес становлення в Україні демократичної держави та громадянського суспільства вимагає концептуального визначення, розробки й здійснення гендерної політики як основи формування гендерної культури, розвитку гендерної активності чоловіків і жінок, адаптації до світових умов творення гендерної демократії – складової соціальної демократії.

Впровадження гендерних аспектів у формуванні законодавства України – це питання соціальної справедливості, вирішення якого необхідне для забезпечення рівноправного та стійкого людського розвитку шляхом застосування найбільш результативних і ефективних методів державного втручання. Такий підхід розглядається як процес оцінки будь-якого планового заходу, зокрема законодавства,

стратегій і програм в усіх сферах і на всіх рівнях з погляду його впливу на жінок та чоловіків. Ця теорія ґрунтується перш за все на тому, що інтереси і досвід жінок, так само як і чоловіків, є невід'ємним критерієм у процесі розробки загальної концепції, здійснення моніторингу й оцінки напрямів державної політики в політичній, економічній і суспільній сферах для того, щоб жінки і чоловіки могли одержувати рівну вигоду, а нерівність була викорінена.

Підставами для впровадження гендерного підходу в державне управління є такі чинники:

1) гендерний підхід – це прояв демократії. Ніхто не може бути дискримінований за ознакою своєї статі;

2) оскільки суспільство складається з жінок і чоловіків, не можна досягти сталого розвитку суспільства без проведення гендерного аналізу умов, що існують. Тому для забезпечення розвитку суспільства необхідно, щоб методи гендерного підходу стали складовою всіх частин і напрямів політики [4, с. 145].

Гендерна рівність стає предметом розгляду в усіх державних програмах і стратегічних напрямах розвитку суспільства. Крім того, включення гендерного чинника до усіх напрямів державної політики сприяє врахуванню інтересів обох статей як повноправних учасників процесу розвитку. Застосування гендерних аспектів (від підвищення поінформованості в базових гендерних питаннях до всебічних цілеспрямованих гендерних програм) залежатиме від специфічних недоліків і пріоритетів, виявлених у процесі оцінювання ситуації з урахуванням гендерних чинників.

І нарешті, врахування гендерних аспектів у формуванні законодавства України має також вирішувати проблеми органів державного управління, де політика і програми формуються та реалізуються. Таким чином, стратегія інтегрування гендерних питань у законодавство мусить супроводжуватися стратегією забезпечення того, щоб умови управлінської діяльності гарантували рівні права і можливості та однакове ставлення як до жінок, так і до чоловіків.

Результатом цієї роботи стали підготовка та подання на розгляд Кабінету Міністрів України пропозицій щодо необхідності удосконалення нормативно-правової бази України в частині гендерної складової. Важливим кроком у формуванні гендерного законодав-

ства стало прийняття Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 8 вересня 2005 року та Указу Президента “Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 26 липня 2005 року.

Закон “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” має на меті досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства. По-перше, відтепер чинне законодавство й проекти нормативно-правових актів підлягають обов’язковій гендерно-правовій експертизі. По-друге, в органах виконавчої влади, на підприємствах, в установах та організаціях має бути спеціальний координатор з питань гендеру. По-третє, Кабінет Міністрів України тепер мусить приймати і забезпечувати виконання національного плану дій щодо впровадження гендерної рівності. По-четверте, скарги на випадки дискримінації за ознакою статі можна надсилати на розгляд безпосередньо до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Становище жінки в суспільстві – один із важливих індикаторів політичного міжнародного авторитету держави. І держава дуже чутливо ставиться до думки міжнародної громадськості на свою адресу з цього питання. Мабуть, у цьому полягає одна з причин того, що держави різного політичного орієнтування, у тому числі й Україна, приймають немало правових актів щодо поліпшення стану жінки.

Список використаної літератури:

1. Грабовська І. Проблеми та перспективи жінки в сучасній українській політиці [Текст] / І. Грабовська // Сучасність. – 2001. – № 6. – С. 54–59.
2. Вольготная жизнь [Текст] // Корреспондент. – 2009. – № 14 (353). – С. 19–20.
3. Альтернативный отчет о выполнении Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин в Украине [Электронный ресурс]. – Украина, 2008. – С. 38–39. – Режим доступа : [www. URL: http://wcu-network.org.ua/download.php?pub=/files//publikatsii/...pdf](http://wcu-network.org.ua/download.php?pub=/files//publikatsii/...pdf).
4. Левченко К. Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління [Текст] : моногр. / К. Б. Левченко. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 344 с.