

УДК: 331:336

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОГО ДОСТУПУ ЧОЛОВІКІВ І ЖІНОК ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЗА ҐЕНДЕРНО-ОБМЕЖЕНИМИ СПЕЦІАЛЬНОСТЯМИ

ЛАРИСА МАГДЮК,
директор Центру ґендерно-правової освіти
ВГО "Українська Асоціація Маркетингу",
консультант з питань ґендерної рівності Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці, Міністерства з питань сім'ї, молоді та спорту,
ґендерний консультант міжнародних проектів

У даній статті представлені результати якісного дослідження, проведеного з метою сприяння ідентифікації проблеми стереотипизації ринку праці за ознакою статі працівників, визначення шляхів подолання трудової дискримінації та гуманізації ринку праці у відповідності до світових, європейських гуманітарних вимог і стандартів.

У підготовці статті були використані матеріали державних та альтернативних статистичних даних, досліджень провідних інституцій, попередні напрацювання у рамках проекту "Децентралізація управління професійним навчанням в Україні" Саскачеванського інституту прикладних наук і технологій і ґендерного аналізу інформаційних матеріалів з опису професій служб зайнятості.

Результати дослідження розраховані на широке коло спеціалістів державних служб зайнятості, а також працівників сфери освіти, зокрема, професійно-технічної: керівників департаментів, управлінь, відділів, методичних центрів, служб з працевлаштування, соціальних питань, дослідних та інформаційних інститутів, навчальних закладів та установ.

Матеріали експертно-аналітичних оглядів можуть бути корисними для фахівців з питань ґендерної рівності та соціального захисту, а також студентам, науковцям, широкому колу зацікавлених фахівців.

Ключові слова: ґендерна рівність, ґендерна нерівність, ґендерна професійна сегрегація, ґендерні стереотипи, ґендерний баланс, ґендерна дискримінація, жінка, чоловік, ринок праці.

Сучасні економічні перетворення, глобальний перерозподіл власності, негативна демографічна ситуація, кризові явища справляють суттєвий вплив на економіку країни. Одним з виявів названих вище змін є високий рівень конкуренції на ринку праці, зростання вимог роботодавців до кваліфікації та професійної якості працівників.

Загально визнаним є взаємозалежність між компетентною робочою силою і рівнем конкурентоспроможності та продуктивності. Важливим аспектом є зміна системи виробництва на основі нових технологій, тому що технологічні зміни, розвиток інформаційних технологій і відповідно зміни в організації праці вимагають від роботодавців постійно оновлювати підходи та умови організації процесу виробництва або надання послуг, з одного

боку, а з іншого - вимагають від працівників постійного розвитку та розширення вмінь і компетенцій, які можуть бути застосовані у разі переходу працівників з однієї сфери до іншої. Дослідники розвитку соціально-економічних ринків встановлюють ґендерно-визначені відмінності у впливі перелічених вище змін на чоловіків і жінок.

Дослідження ринку праці показали, що ґендерна нерівність у сфері зайнятості в Україні має місце, проте не носить чітко ідентифікованого дискримінаційного характеру, але зумовлює потребу у впровадженні ґендерного інтегрування.

Опитування роботодавців в Україні [1] показало, що одна з основних стратегій економічного виживання полягає в їхньому уявленні з проведенням жорсткої кадрової

політики. Роботодавці, особливо власники приватних підприємств, діючи у жорсткому ринковому конкурентному середовищі, вважають, що з жінками пов'язані більш високі витрати внаслідок тимчасової відсутності їх через вагітність, декретну відпустку, хворобу дитини, у зв'язку з правом жінки на скорочений робочий день, отримання соціальної допомоги на утримання дитини ("материнський капітал") тощо. Це означає відмову роботодавців від використання жіночої праці на робочих місцях, де вона може бути замінена чоловічою. Ґендерна професійна сегрегація посилюється ще й стереотипом про традиційно жіночі та чоловічі види трудової діяльності. Законодавчі акти, які гарантують рівноправність чоловіків і жінок, не можуть забезпечити подо-

лання гендерної професійної сегрегації, тому важливим є не стільки її усунення, скільки запобігання виявам дискримінації.

У підготовці даного дослідження було використано систему загальнонаукових і спеціальних соціологічних методів: методи вторинного аналізу баз даних, а також порівняльний аналіз опублікованих результатів соціологічних досліджень і даних державної статистики; було застосовано метод гендерного аналізу для проведення гендерного експертного огляду описів професій, які використовуються в системі служб зайнятості.

Стереотипи на ринку праці: огляд ситуації

Гендерна унормована система в українському суспільстві функціонує через ряд стереотипів - стандартних моделей поведінки, які на працьовані у суспільстві і ґрунтуються на відповідному тлумаченні понять "чоловіче" і "жіноче". Гендерні стереотипи справляють великий вплив на процес соціалізації жінок і чоловіків [2].

Дослідники виділяють три умовні групи гендерних стереотипів.

Перша група гендерних стереотипів ґрунтується на відповідних уявленнях про психологічні риси та якості особистості чоловіка і жінки - стереотипи "maschile - feminnile". Згідно з цими стереотипами чоловіки та жінки є протилежностями. Чоловікам приписується активне, творче начало, здатність вирішувати проблеми, застосовувати розвинуте логічне мислення та власну компетентність. Жіноче ж начало - природно-репродуктивне, і тому жінка повинна бути покірною, залежною, емоційною.

В основу **другої групи гендерних стереотипів** покладені соціальні застави. Дана група стереотипів закріплює професійні ролі чоловіків і жінок. Для жінки головною є сімейна роль (жінка, мати, господарка), а для чоловіка - професійна.

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

Усі три групи стереотипів тісно переплетені між собою, мають міцні позиції в суспільстві, а тому суттєво впливають на нього. При цьому така дія є прихованою, отже, важко піддається коригуванню.

Найбільш вираженою в Україні формою гендерної нерівності у сфері зайнятості є **гендерна професійна сегрегація**, негативним виявом якої є те, що жінки концентруються у тих секторах, в яких оплата праці нижча. Жінки займають близько 80% робочих місць у галузях освіти, охорони здоров'я і соціальної сфері, приблизно стільки ж у готельному та ресторанному бізнесі, більше половини місць в оптовій та роздрібній торгівлі, у сфері фінансових послуг. Чоловіки переважають у промисловості, сільському господарстві, державному управлінні і бізнесі. Таким чином, значна частина робочих місць для жінок є у галузях, які не гарантують їм необхідного матеріального забезпечення.

Реальні вияви гендерної асиметрії чітко пов'язані з гендерно-забарвленими мотивами надання роботодавцями переваг чоловікам над жінками через особливості посади, на яку працевлаштовують, а також зі специфікою професійної діяльності потенційного працівника і характером праці, що відповідає певному службовому становищу.

Водночас існують і латентні дії гендерної асиметрії, коли перевага у працевлаштуванні роботодавцями надається молодим чоловікам, що обумовлено уявленнями роботодавців про менші економічні витрати на професійну адаптацію випускників ПТНЗ чоловічої статі порівняно з жінками. Новим явищем гендерної нерівності на ринку праці є підви-

щення інтересу чоловіків до традиційно жіночих сфер, наприклад, громадське харчування, дизайн одягу тощо. При цьому спостерігається гендерний феномен "скляного ліфту", коли кар'єрне зростання в обраній професії відбувається швидше у чоловіків у зіставленні з жінками. Відповідні процеси щодо професійної реалізації жінок у чоловічих сферах відбуваються значно повільніше.

Рівень гендерної професійної сегрегації в Україні за останнє десятиріччя становив приблизно 39%. Це означає, що для того, щоб зрівноважити гендерне представництво у кожній професії, 39% жінок або чоловіків повинні змінити свою професію. Для порівняння можна вказати, що рівень професійної сегрегації найбільш високий зафіксовано у Великобританії - 44%, а найменший - 32% - у Швейцарії [3].

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

В Україні існує чіткий розподіл галузей економіки на жіночі та чоловічі. Традиційно жіночими є обслуговуючі галузі - педагогіка, охорона здоров'я, торгівля, громадське харчування, культура. Помітні значні структурні зміни в промислових галузях, зростає значення жінок у будівництві, транспорті, промисловості. Але причиною таких перетворень у горизонтальній професійній сегрегації є не гендерна рівність чоловіків і жінок, а добровільний вихід з вказаних галузей

чоловічої половини внаслідок низьких заробітків, боргів із заробітної плати.

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

Дискримінація жінок щодо керівних посад викликає іншу проблему. Усупереч високій професійній та освітній підготовці жінки, проте, обіймають посади менш престижні та нижче оплачувані. Тому можна казати, що в цілому жінки та чоловіки, які мають однакову професійну та освітню підготовки, мають і різну зарплатню. За даними Міністерства статистики України, заробітна плата жінок не перевищує 70% зарплати чоловіків [4].

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

У приватному секторі також яскраво виявляють себе застарілі гендерні стереотипи. Більшість приватних підприємств створюються чоловіками, бо жінка має більше перешкод на цьому шляху (з боку банків, адміністрацій, кримінальних структур тощо). Часто жінка працює у сімейному приватному бізнесі, не

отримуючи навіть зарплатні (особливо у сільськогосподарському підприємстві). Під час прийому на роботу переваги надаються чоловікам.

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

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

Гендерні стереотипи досить живучі і суттєво впливають на суспільство загалом та на його окремі сфери зокрема.

Доступ до професій у службах зайнятості: аналітичний огляд

З метою проведення аналітичного огляду доступу до професій для жінок і чоловіків у службах зайнятості були застосовані такі методи:

- ◆ проаналізовано можливості доступу до інформації про зміст професій у службах зайнятості;
- ◆ проаналізовано перелік професій з повним описовим суп-

роводом, які перебувають у вільному доступі в центрах зайнятості м. Києва (174 професій);

- ◆ проведено порівняльний аналіз структури та змісту Інформаційних матеріалів з опису професій (ІМОП) (вибірка з 18 професій).

Результати аналітичного огляду Інформаційних матеріалів з опису професій представлені далі.

Доступ до інформації

Усі центри зайнятості забезпечені переліком професій, які мають підвищений інтерес як серед громадян, що звертаються до центрів, так і попит серед роботодавців. Крім того, центри надають роз'яснення про можливості альтернативного працевлаштування із запропонованого переліку професій (відкриття власної справи, індивідуального підприємництва, роботи за сумісництвом тощо).

У центрах зайнятості надається описовий супровід до запропонованого переліку професій - Інформаційним матеріал з опису професії (ІМОП).

Доступ до даної інформації вільний, створені достатньо комфортні умови для роботи з запропонованою інформацією (зальне мебльоване приміщення, спокійна обстановка)¹. Користування інформацією також структуроване та організоване - окремий пронумерований перелік професій за алфавітним покажчиком (папка), у відповідності до переліку представлено окремі папки з описовим супроводом по кожній професії.

Доступ до приміщення центру обладнано пандусом, проте в середині приміщення пересування громадян з обмеженими фізичними можливостями може бути тільки на першому поверсі двоповерхового будинку.

¹ Обстеження умов проходило у Деснянському районному центрі зайнятості (вул. Каштанова 7, м. Київ).

Перелік професій з повним описовим супроводом

У центрах зайнятості подано пронумерований перелік професій за алфавітним покажчиком (папка), у відповідності до якого представлено окремі папки з описовим супроводом по кожній професії - усього 174 професії, які передбачають: а) *технічну (фізичну) працю* (стропальник, слюсар-сантехник, електромонтажник, зварювальник, складальник верху взуття, пошивник шкіргалантерейних виробів, кабельник-паяльник та ін.); б) *інженерну працю* (інженер садово-паркового господарства, інженер цивільного будівництва); в) *менеджерську діяльність* (адміністратор, менеджер з досліджень і розробок, секретар-друкарка, діловод тощо); г) *психолого-педагогічну і соціальну працю* (психолог, вчитель-логопед, соціальний працівник, гувернер, вихователь по роботі з дітьми-інвалідами та ін.); г) *творчо-виробничу діяльність* (вишивальниця, квіткарка, квітникар, кравець, фотограф, фахівець з комп'ютерної графіки, веб-дизайну, ландшафтного дизайну тощо); д) *медичну діяльність* (лікар-стоматолог, медична сестра, масажист та ін.); е) *інформаційно-консультаційну працю* (консультант з маркетингу, мерчендайзер, профконсультант, юрисконсульт тощо); інші види професійної діяльності.

Гендерні стереотипи спостерігаються через: а) мовне визначення професій; б) декларування обмежень для жінок і чоловіків з посиленням на стереотипні уявлення про фізичні/біологічні відмінності (жіноча слабкість, чоловіча сила), природні психологічні/психічні відмінності (жіноча невірноваженість - чоловіча витриманість, підвищена емоційність - чоловіча стійкість до стресів та ін.), інтелектуальні відмінності (схильність до технічних дисциплін у чоловіків, до

соціальної роботи у жінок); в) використання ілюстрацій з гендерно-стереотипним змістом (жінки в святковому вбранні під час роботи на АЗС, чоловік працює з сільськогосподарською технікою та ін.).

Аналіз описового супроводу професій - Інформаційні матеріали з опису професій (ІМОП)

У рамках дослідження було проаналізовано описи з 18 професій: адміністратор бази даних (6)², бармен (13), гувернер (37), диспетчер (38), закрійник, в описі наголошується, що закрійник - дизайнер одягу (51), кабельник-паяльник (60), квіткарка (63), квітникар (64), кравець (74), кухар (75), менеджер з міжнародної економіки (93), оператор заправних станцій (106), покоївка (120), продавець з лотка (130), секретар-друкарка (142), сестра медична (144), мерчендайзер (б/н), фермер (166).

Для аналізу були застосовані загальні та спеціалізовані індикатори: актуальність професії для ринку праці; мовне визначення професій; посилення на біологічні відмінності, природні якості жінок і чоловіків як фактор обмеження доступу до професій; використання ілюстрацій, текстів з гендерно-стереотипним змістом.

Гендерні стереотипи через мовне визначення професій - певні професії через назву можуть викликати обмеження у виборі жінкою або чоловіком професії, яка, можливо, відповідає їхньому професійному інтересу, здібностям тощо. Наприклад, медична сестра - назва професії не приваблива для чоловіків, проте досить велика кількість їх працюють у цій професії, особливо в службі швидкої медичної допомоги. У той же час жінки не вважають за обмеження обирати професії, які мають мовне визначення чоловічого роду, наприклад, водій трамваю,

соціолог, соціальний працівник, обліковець, бухгалтер, консьєрж тощо. Жінки переважно враховують професійні вимоги, умови праці, перспективи працевлаштування, а також соціальний стереотип щодо притаманності обраної професії жінкам.

Дані фактори можуть спричинити обмеження за ознакою статі у доступі до професій, які за гендерним стереотипом спрямовані або лише на залучення жінок, або лише на залучення чоловіків.

Виправити дану ситуацію можна, змінивши мовне визначення професій, наприклад, "медична сестра/медичний брат", "квіткар/квіткарка", "секретарка/секретар". Використання мовних визначень професій має відповідати мовним нормам і чинному законодавству України, зокрема, використовувати існуючий лексичний потенціал української мови з метою усунення мовних гендерно-забарвлених обмежень для вибору сфери професійної зайнятості чоловіків і жінок.

За існуючими суспільними гендерними стереотипами, які інколи мають і мовне визначення, вибрані для аналізування професії можна розподілити у такий спосіб на ті, що характерні для чоловіків і жінок:

а) жіночі професії: квіткарка, кухар, кравець, секретар-друкарка, сестра медична, гувернер, покоївка, продавець з лотка;

б) чоловічі професії: адміністратор бази даних, бармен, диспетчер, квітникар, закрійник (дизайнер одягу), кабельник-паяльник, оператор заправних станцій, мерчендайзер, фермер, менеджер з міжнародної економіки.

Незважаючи на стереотипний розподіл, за професіями з обох груп працюють як жінки, так і чоловіки. Служби зайнятості та ринок праці можуть представити приклади успішних чоловіків-кухарів, жінок-дизайнерів одягу/закрій-

²Взяте у дужки число (6) - це номер папки з Інформаційним матеріалом з опису професії (ІМОП).

Порівняльний перелік вимоги професії до робітника

«Квіткарка» (63) (жіноча професія)	«Оператор заправної станції» (106) (чоловіча професія)	«Мерчендайзер» (б/н) (незначні обмеження за ознакою статі)
Ступінь важкості і напруженості роботи		
Фізична робота середньої важкості	Середня ступінь важкості і напруженості праці	Середня ступінь важкості і напруженості праці
Необхідний рівень загальноосвітніх знань		
Знання з фізики, хімії, малювання, креслення в обсязі шкільної програми	Знання з математики, фізики, хімії, креслення, інформатики, мовної культури	Певний освітній рівень з різних дисциплін – від математики та хімії до літератури та іноземної мови
Медичні вимоги		
Гострий зір (природний або скоригований окулярами); гарне відчуття кольорів і відтінків; добра координація рухів, відсутність порушень рухомості рук; здорова серцево-судинна система; добра конвергенція; задовільний стан акомодатції	Хороший окомір і просторова орієнтація; добре здорове сприймання в умовах слабого освітлення; розвинене розрізнення кольорів та світових сигналів; добре розвинута моторно-зорова координація; здорова серцево-судинна система	Повинен бути достатньо здоровим, щоб витримувати цілий день на ногах, бути в змозі без шкоди для здоров'я переміщувати важкі упаковки з товаром тощо; небажані дефекти мовлення та слуху; сильна рухлива – система; витривала нервова система
Психофізіологічні вимоги		
Висока працездатність; протистояння втомі в умовах монотонності та одноманітності виконуваних робочих рухів; наочно-образне мислення та просторова уява; чіткість; практичність; нешаблонність; бережливості; дбайливість	Здатність до виконання монотонної одноманітної роботи; бережливості; дбайливість; комунікативність; чіткість; практичність; нешаблонність; оперативність; чіткість; гнучкість; нешаблонність; технічне мислення	Достатня працездатність і витривалість; середній рівень стійкості, розподілу та переключення уваги
Вимоги до інтелектуальної сфери		
Розвинутий інтелект; естетичний смак; нахил до творчої діяльності	Високий вербальний, невербальний інтелект; захопленість з дитинства технічними дисциплінами	Інтелект вище за середній і достатньо гарна пам'ять; грамотний і тямущий, щоб розуміти вимоги планограни, розбиратися в асортименті з 20–200 позицій, оперативно орієнтуватися в різних ситуаціях, що виникають під час розміщення товару чи спілкування з персоналом магазину та покупцями; правильне мовлення, презентаційні навички
Вимоги до емоційно-вольової сфери		
Має бути урівноваженою, емоційно стабільною, самоконтроль	Емоційна стійкість, стриманість, самоконтроль	Має бути урівноважений, емоційно стабільний, у нього має бути добре розвинений вольовий контроль поведінки
Вимоги до морально-ділових якостей		
Внутрішня дисципліна, добросовісність, працелюбність, відповідальність; чесність; акуратність; охайність; доброзичливість	Внутрішня дисципліна, добросовісність, працелюбність, відповідальність; любов до професії; потяг до розвитку здібностей, підвищення кваліфікації; мовна культура	Внутрішня дисципліна, добросовісність, працелюбність, відповідальність; акуратність; охайність; комунікабельність і гнучкість; вміння ладнати з людьми; неконфліктність
Вимоги до схильностей та інтересів		
Інтерес до конструювання, малювання, креслення, естетичного оформлення; терплячість; бережливості; дбайливість; підприємливість; комунікабельність	Інтерес до техніки; терплячість, бережливості; дбайливість; підприємливість; комунікабельність	Інтерес до товарів – більш комфортно у ролі мерчендайзера будуть відчувати себе ті, кому подобається знаходитися в магазині, робити покупки, розбиратися з різними видами товарів, сортувати тощо. Крім того, мерчендайзеру буде більш цікаво працювати з тією групою товарів, яка є для нього інтересною з естетичної точки зору (наприклад, побутова техніка, сорти чаю, косметика і парфуми тощо)
Умови праці		
Монотонна робота, яка вимагає здорової нервової системи	Рухлива та урівноважена нервова система	Робота з товарами, документами, людьми, яка вимагає вміння ладнати з людьми; акуратності, охайності тощо

ників, чоловіків і жінок-мерчендайзерів та фермерів, чоловіків - медичних братів швидкої допомоги, жінок і чоловіків - диспетчерів та адміністраторів, жінок і чоловіків - менеджерів, маркетологів тощо.

Інформаційні матеріали з опису професій містять кілька розділів, у тому числі й такі, в яких прописані соціально-гендерні складові: вимоги професії до працівника, санітарно-гігієнічні умови та безпека праці, зайнятість жінок і молоді, обмеження у праці за професією щодо статі.

Гендерна складова представлена достатньо ясно в структурі Інформаційних матеріалів опису професій.

Зміст ІМОП має гендерно-визначену специфікацію - в усіх описових документах є посилання на відповідність чи обмеженість професій для жінок і чоловіків. Наприклад, в описі професії "мерчендайзер" визначено: "за професією мерчендайзера працюють як чоловіки, так і жінки. Обмеження щодо праці жінок існує лише по окремих групах товарів, упаковки яких є важкими (наприклад, упаковка газованої води б 2 л). В інших випадках роботодавці більш охоче беруть на роботу саме жінок, оскільки вважається, що вони є відповідальнішими". Стереотипним у даному визначенні є посилання на "фізичну слабкість" жінок, що не відповідає дійсності, особливо з урахуванням вимог до цієї професії, наявністю технічних засобів для доставки товарів тощо.

В ІМОП "оператор заправних станцій" визначено, що за цією професією "працюють, як правило, чоловіки. У деяких випадках роботодавець бере на роботу жінок, але в цьому разі коло їхніх обов'язків обмежено, що впливає на оплату праці (та підвищення розряду)". Даний опис супроводжується рисунком, на якому зображено жінку у нарядному платті, туфлях на підборах та відповідно заправна установка з графічними ознаками вибуху. Стереотипність у даному описі вияв-

ляється у поданні жінки за ознакою зовнішнього вигляду, який "має бути гарним і привабливим", що спричиняє перешкоди під час виконання технічної роботи. Даний стереотип суперечить не тільки реаліям життя, але й безпосередньо даному опису, в якому в підрозділі про умови праці говориться про спецодяг; крім того, вимоги професії до працівника є прийнятними як для чоловіків, так і для жінок.

Опис професії "гувернер" декларує, що обмежень за статтю немає, "але так сталося, що частіше цю професію обирають жінки. Це зрозуміло, бо якості - лагідність, емоційність, чутливість, обачливість, більш притаманні жінкам".

Відповідні суперечності в аргументуваннях спостерігаються й в описах інших професій, наприклад, "квіткарка" - "обмежень за статтю немає, але ця професія переважно жіноча".

З усієї кількості інформаційних матеріалів з опису професій, які було проаналізовано, лише в описі професії "менеджер з міжнародної економіки" було наголошено однозначно на відсутності обмежень за ознакою статі, без уточнень і коментувань.

Стереотипність представлених визначень підтверджується тим, що в вимогах до жіночих і чоловічих професій спостерігається тождність, що свідчить про можливість як жінок, так і чоловіків обирати та працювати за власним вибором, і доводить неправомочність існуючої гендерної професійної сегрегації.

У таблиці подано приклад з переліком вимог професії "квіткарка", "оператор заправної станції", "мерчендайзер" до робітників. Порівняння підтверджує, що вимоги переважно тотожні, тому стереотипи до роботи жінок чи чоловіків за більшістю професій не мають обґрунтованих засад.

Отже, певні висновки стосовно

притаманності професії для жінок чи чоловіків мають гендерно-стереотипний і суперечливий характер.

Виправити дану ситуацію можна через врегулювання Інформаційних матеріалів з опису професій у відповідності до реальної ситуації в структурі трудового потенціалу в українському суспільстві (жінки представляють більшу частину населення активного трудового віку) згідно з чинним законодавством, враховуючи розвиток інформаційних технологій і технічного забезпечення фізичної праці, орієнтуючись на потреби ринку в трудових ресурсах.

Результати дослідження показують необхідність ідентифікації проблеми стереотипизації ринку праці за ознакою статі працівників, визначення шляхів подолання трудової дискримінації та забезпечення гуманізації ринку праці у відповідності до світових, європейських гуманітарних вимог і стандартів, тому що такий підхід сприятиме збереженню, збалансуванню і подальшому стабільному розвитку трудового потенціалу ринку праці України та зменшує деструктивний вплив фінансово-економічної кризи.

Джерела

1. Центр перспективних соціальних досліджень Міністерства праці та соціальної політики України та НАН України [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://cpsr.org.ua>.
2. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві : кол. монографія ; під заг. ред. Ю. І. Саєнко / Проект розвитку ООН. - К. : Центр соціальних експертиз Інституту соціології НАН України, 2007. - 144 с.
3. Альтернативний звіт про виконання Конвенції ООН щодо ліквідації всіх форм дискримінації проти жінок в Україні.