

**МІНІСТРЕСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА
АКАДЕМІЯ»**

**Факультет психології, політології та соціології
Кафедра соціології**

**Кваліфікаційна робота – бакалаврський дослідницький проект
054 «Соціологія»
на тему:**

**ГЕНДЕРНА ТА ВІКОВА НЕРІВНІСТЬ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ
У СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ РИНКУ ПРАЦІ**

Виконала: здобувач 4 курсу, групи 1
галузь знань: 05 «Соціальні та поведінкові
науки»

спеціальність 054 «Соціологія»

М. М. Албул

Керівник: к. соц. н, доц. Є. Я. Прохоренко

Рецензент: к. соц. н., доц. М. А. Яценко

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ГЕНДЕРНОЇ ТА ВІКОВОЇ НЕРІВНОСТІ У СОЦІОЛОГІЇ.....	6
1.1. Операціоналізація категорії «гендерна нерівність».....	6
1.2. Концептуалізація категорії «вікова нерівність»: соціологічний аспект.....	13
1.3. Український сучасний ринок праці та вимоги до потенційних працівників у гендерному та віковому аспекті.....	18
Висновок до першого розділу.....	22
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ГЕНДЕРНОЇ ТА ВІКОВОЇ НЕРІВНОСТІ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ	24
2.1. Організація та проведення соціологічного дослідження.....	24
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів соціологічного дослідження.....	26
2.3. Розробка рекомендацій щодо зведення до мінімізації гендерної та вікової нерівності.....	32
Висновок до другого розділу.....	39
ВИСНОВКИ.....	42
СПИСОК	ВИКОРИСТАНИХ
ДЖЕРЕЛ.....	45
ДОДАТКИ.....	50

ВСТУП

Мільйони жінок та чоловіків у країнах світу позбавлені доступу до можливостей освіти та працевлаштування, вимушені займатися виключними видами діяльності чи отримувати за свою працю менше, ніж вона коштує, лише через свою інвалідність, етнічне походження, віросповідання, расової та статевої приналежності, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, політичних чи інших переконань, вікових відмінностей, та ін.

Дискримінація, якій піддаються на ринку праці конкретні категорії населення, наприклад жінки, або літні люди, чи навпаки неповнолітні серйозно підвищує їх схильність ризику експлуатації та зловживань, у тому числі у формі примусової праці.

Актуальність дослідження. У силу історичних, культурних, фізіологічних та ін. причин чоловіки та жінки в усіх суспільствах мають різні можливості у професійному, суспільному та особистому житті. Будова суспільства, де від гендера людини залежать її права, обов'язки, можливості та доступ до економічних та інших ресурсів, називають гендерною нерівністю.

Феномен гендерної нерівності – це один з найбільш частих випадків прояву соціальної нерівності у суспільстві. Нерівність жінок та чоловіків привернуло увагу до себе більше 40 років назад, коли з'явилась зацікавленість у глибокому вивченні цього феномену, оцінці її економічних та соціальних наслідків. Однак, і на сьогодні, гендерна та вікова нерівність залишається достатньо актуальною та привертає увагу багатьох дослідників.

Негативні тенденції щодо зайнятості жінок негативно впливають на демографічні та соціальні показники країни.

8 січня 2022 року вступили в дію зміни до закону, «Про зайнятість населення» ст. 11 п. 3, згідно яких: «Забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають

перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя.

Обмеження щодо змісту оголошень (реклами) про вакансії (прийом та роботу) та відповідальність за порушення встановленого порядку їх розповсюдження встановлюються Законом України «Про рекламу».

На жаль, реальні дані демонструють те, що більша кількість жінок зазнала проблему кар'єрного зростання. Також список пропонуємих вакансій для жінок характеризується значно нижчим відсотком професійного асортимента.

Теоретичну базу гендерних досліджень проблеми зайнятості сформували такі зарубіжні науковці як Б. Андерсон, Р. Анкер, Т. Бек, Т. Веблен, М. Кімел, Дж. Скотт та ін. Серед вітчизняних вчених, які займалися дослідженням даної проблеми, слід виділити О. Грішнову, Л. Лібанову, О. Макарову, В. Стащенко та ін. Зауважимо, що засадничими працями в дослідженнях гендерованості саме українського суспільства є такі за авторством С. Оксамитної (2003) та Т. Марценюк (2010), сучасних вітчизняних дослідниць. Але, проблема, як показують вітчизняні та світові тенденції її розвитку, залишається не до кінця вирішеною і має високий рівень негативної інерції на найближчу перспективу, що, власне, і робить її актуальною у якості предмета дослідження.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та перевірити на практиці стан сучасного українського ринку праці та гендерну й вікову нерівність у ньому.

Відповідно до сформульованої мети визначено такі **завдання**:

1. Провести операціоналізацію категорії «гендерна нерівність».
2. Концептуалізувати категорію «вікова нерівність» у соціологічному аспекті.
3. Розглянути український сучасний ринок праці, та вимоги до потенційних працівників у гендерному та віковому аспекту.
4. Дослідити рівень гендерної та вікової нерівності у працевлаштуванні в Україні у соціологічному аспекті.
5. Проаналізувати результати соціологічного дослідження.

6. Розробити рекомендації оптимізації гендерної та вікової нерівності у працевлаштуванні.

Об'єкт дослідження – український сучасний ринок праці.

Предмет дослідження – гендерна та вікова нерівність у працевлаштуванні в сучасному українському суспільстві.

Методи, які дозволили зробити дослідження на різних його етапах:

Теоретичні методи: теоретичний аналіз та узагальнення наукової і методичної літератури з проблеми, аналіз, порівняння, класифікація, узагальнення наукових положень, філософської та психолого-педагогічної літератури.

Емпіричні методи: діагностичні (соціологічне опитування), графічні, математичні та статистичні.

Теоретичне значення дослідження полягає в уточненні поняття «гендерність», «гендерна нерівність», «вікова нерівність; визначенні особливостей сучасного українського ринку праці, вимоги до потенційних працівників у гендерному та віковому аспекті.

Практичне значення дослідження полягає у обґрунтуванні та соціологічному дослідженні рівня гендерної та вікової нерівності у працевлаштуванні в сучасному українському суспільстві.

Експериментальна база дослідження. Вторинний аналіз даних дослідження здійснений соціологічною групою «Рейтинг» 27 – 28 лютого 2021 року серед населення України віком від 18 років і старші в усіх областях, крім тимчасово окупованих територій Криму та Донбасу. Вибіркова сукупність: 1500 респондентів.

Структура роботи. Робота складеться із вступу, двох розділів (6 підрозділів), висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 67 сторінок друкованого тексту, в тому числі 49 сторінок основного тексту. Список джерел 46 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ГЕНДЕРНОЇ ТА ВІКОВОЇ НЕРІВНОСТІ У СОЦІОЛОГІЇ

1.1. Операціоналізація категорії «гендерна нерівність»

Гендер охоплює соціально обумовлені ролі та соціально отримані форми поведінки та очікувань, які відносяться до жінок та чоловіків. Жінки та чоловіки відрізняються один від одного у біологічному ставленні. Жінка може народити та викормити дитину, чоловік ні. У більшості країн світу чоловіки фізично більші жінок. Жінки й чоловіки мають конкретний набір різних біологічно обумовлених ризиків по відношенню свого здоров'я, що вимагає різних медичних підходів. У всіх культурах ці вроджені біологічні різновиди інтерпретуються та розвиваються у соціальні очікування; визначаються поведінка та діяльність, які підходять для чоловіків та жінок, та розширюється питання про те, якими правами, ресурсами та владою вони володіють [3, с. 9].

Гендер – як і раса, етнічна приналежність та клас – є соціальною категорією, яка у більшій мірі визначає життєві перспективи людини, його участь у суспільстві та у економіці. Хоча у деяких соціумах немає расового чи етнічного тиску, в усіх суспільствах існують – у різному ступеню – гендерна асиметрія – дифференція та нерівність. Ролі статей та стосунки між ними значно розрізняються за країнами. Однак існують також деякі дивовижні співпадіння [3, с. 12].

Гендерні ролі та стосунки розвиваються у взаємодії з біологічними, технологічними, економічними та іншими суспільними обмеженнями. Деякі вчені доказують, що взаємодія статей у своєму первісному вигляді відображало доцільну стратегію виживання та розділення праці, однак по мірі того як суспільство просувалось у технічному та економічному стосунках, ця гендерна асиметрія ставала неефективною та обмежувала можливості, оскільки гендерні норми змінювались повільніше, ніж фактори, які їх створили [3, с. 18].

Рівність – інший термін, який заслуговує на пояснення. Він використовується у багатьох випадках та може значити у різні часи рівність перед законом, рівність можливостей чи рівність результатів [5, с. 7].

Також треба зауважити, що підхід до розгляду питання гендерної нерівності можна вважати двовимірним: ми спробуємо розділити об'єктивні та суб'єктивні параметри, або складові досліджуваного явища.

Зокрема сучасні дослідники, такі як: В. Москаленко, С. Оксамитна [25], визначають стереотип як судження, що у загострено спрощеному й узагальненому вигляді певні ознаки певного класу людей або, навпаки, відмовляє їм у цих властивостях і підкріплене емоційним характером.

Серед сучасних українських соціологів-методистів існує класифікація гендерних стереотипів на три групи [24, с. 120; 35, с. 172].

Першу групу складають стереотипи маскулінності та фемінності або стереотипи маскулінності та фемінності, які можна визначити як стереотипи якості. Гендерні стереотипи, що належать до цієї групи, характеризують жінок і чоловіків через сукупність особистісних та психологічних і соціальних якостей. Наприклад, за такими критеріями чоловік характеризується як активний творчий початок, а жінка - як репродуктивна, пасивна, емоційна, залежна.

До другої групи належать рольові стереотипи. Гендерні ролі, як поведінкові стереотипи, які існують у суспільстві, існують у формі ідей та очікувань, які повинні відповідати всім, щоб бути зрозумілими та прийнятими. Гендерні стереотипи цієї групи пов'язані із закріпленням певних соціальних ролей у сімейній, професійній та інших сферах. Жінкам, зазвичай, відведені головні сімейні ролі (мама, домогосподарка), а чоловікам - професіонали.

Третю групу становлять діяльнісні стереотипи, що відображають соціальні вимоги, що пред'являються до представників певної статі у сфері професійної діяльності.

У сучасній українській науковій літературі існують такі види гендерних стереотипів: стереотипи статі, стереотипи маскулінності-фемінності, стереотипи

поєднання сімейних і професійних ролей залежно від статі, стереотипи професійної діяльності чоловіків і жінок [41, с. 48].

Ткалич М. Г. розуміє стереотипи маскулінно-фемінних нормативних уявлень про поведінкові, психічні, фізичні якості, які притаманні як чоловікам, так і жінкам. Ці стереотипи характеризуються тим, що надають чоловікам схильність до раціонального мислення, здібності, агресивність, впевненість у собі та здатність контролювати емоції та думки. Жінкам зі свого боку приписують пасивність, емоційність, ніжність, турботу і залежність від інших. [41, с. 48].

Наступна група — стереотипи поєднання сімейних і професійних ролей залежно від статі. Основною характерною рисою даної групи є те, що вони відображають ідею гендерного розподілу. Ці стереотипи полягають у тому, що сімейні ролі призначені жінкам, а професійні ролі – чоловікам. Вважається, що якщо чоловік хоче досягти успіху в професійній сфері та побудувати кар'єру, це вважається «нормальним», а «нормальна» жінка, навпаки, обирає господарювання, виходить заміж і народжувати дітей.

Таким чином, робимо висновок, що на професійну кар'єру жінки, окрім кваліфікаційних вимог, впливають також такі важливі фактори, як сімейний стан, можливість спільного проживання, наявність дітей. Крім того, дуже важливою особливістю професійної діяльності жінок є те, що їм доводиться виконувати домашню роботу, яка вимагає енергії та часу. А цю працю можна розглядати «іншою зміною», яка не оплачується і найбільшою винагородою може бути вдячність рідних.

Гендерні стереотипи мають значний вплив на повсякденне життя, навіть коли конкурують з впливами інших соціальних ролей. Зокрема, існують вимоги до професійних ролей, які можуть бути більш-менш пов'язані з гендерними ролями.

Методологія дослідження гендерних відносин є міждисциплінарною, що вимагає, з огляду на складний, комплексний характер предмета, поєднання методів, розроблених із соціології, філософії, психології, культурології та інших соціально-гуманітарних та поведінкових наук [22, с. 118].

Наукові погляди у вивченні гендерних відносин класифікуються за:

1. змістом – теорії соціальної конструювання гендеру (гендер конструюється індивідуальною свідомістю, гендерна ідентичність формується процесом соціалізації, біологічний і соціальний гендер відокремлюються, фемінність і маскулінність соціально визначаються), теорія гендеру як категорії. стратифікація (мережа, структура чи процес) і символ теорії культури (фемінність і маскулінність на онтологічному та гносеологічному рівні, як елементи культурно-символічного ряду);
2. об'єкт дослідження - чоловічий, жіночий, феміністський, гендерний;
3. за взаємодією з об'єктом дослідження - жінки, які вивчають жіночі проблеми, чоловіки, які вивчають чоловічі проблеми, спільні дослідження гендерних відносин;
4. географічний і політичний зв'язок - в Америці переважають феміністичні концепції, в Європі - демократичний паритет, а в колишньому Радянському Союзі переважає бездіяльність і переважно жінки цікавляться гендерними проблемами суспільства;
5. хронологічна еволюція – наукове дослідження, зосереджене на акцентуванні статі та сексуальності та розвитку концепції «статевої психології» (перша чверть XX ст.), поява біологічно визначених досліджень «психології статевих відмінностей» (друга чверть ст. XX ст.), розширення визнання впливу культури на формування відмінностей між чоловіками та жінками (третя чверть XX ст.), поява терміну «гендерні відмінності» поза біологічною статтю (кінець XX – початок XX ст. ст.) [5, с. 25].

Об'єктивними параметрами гендерної нерівності вважатимемо такі прояви гендерної нерівності у вакансіях роботодавців [5, с. 25]:

1. різниця у заробітній платі для однакової праці, яка пропонується чоловікам та жінкам;
2. різниця у професіях та посадах для представників різних статей.

Суб'єктивними параметрами гендерної нерівності вважатимемо такі відомості у резюме пошукачів роботи [7]:

1. різниця у бажаній заробітній платі у чоловіків та жінок за однакову роботу та взагалі;
2. відмінності у професіях та посадах, які шукають чоловіки та жінки.

Гендерна нерівність у сучасному суспільстві є явищем, коли чоловіки та жінки мають нерівні можливості володіти різними ресурсами, благами, правами та свободами. Причому, сьогодні практично у всіх спільнотах, як показує практика соціологічних та гендерних досліджень, жінки володіють меншими правами, меншим об'ємом власних уповноважень, ніж чоловіки.

Згідно статистичних даних, заробітна платня жінок також знаходиться на більш низькому рівні, до того ж жінки сьогодні мають менший контроль над ресурсами які є, а у деяких країнах отримують не найкращу освіту [33, 12, с. 201].

У спільноті східних країн прийнято сприймати жінку виключно у ролі матері, тому іноді вони взагалі не мають освіти, не володіють письмом, оскільки на думку спільноти (чоловіків) у них немає у цьому потреби [12, с. 202].

Жінки мають менший доступ до високооплачуваної трудової діяльності як у державному, так і у комерційному секторах економіки. Це у значній мірі ускладнює реалізацію їх життєдіяльності, що спричиняє необхідність у знаходженні чоловіка, який буде поруч ще більш явною. Коли ж жінкам надається можливість потрапити на той же ринок праці, що й чоловікам, то вони зустрічаються з явними проявами дискримінації, що також порушує їх права як громадян, так і людей.

Сьогодні гендерна нерівність – це не просто соціальний факт: також вона постає перед нами у якості однієї з найбільш яскравих соціальних характеристик суспільного устрою. Чоловіки та жінки володіють різними правами та свободами, відповідно, це стає ключовою причиною їх нерівних можливостей у соціумі [6].

Соціальна соціологія, а також ряд соціологічних досліджень сьогодні присвячені вивченню таких соціальних явищ, обумовлених гендерною нерівністю, як [10]:

- Гендерні установки;
- Сексистські упередження;
- Дискримінація за статевою ознакою;
- Виникнення соціальних ролей та норм, обумовлених саме гендерними уявленнями та, відповідно, стереотипами у ставленні того чи іншого гендера.

Для того, щоб у більшій ступені усвідомити, що таке гендерна нерівність, та яку роль вона відіграє у сучасному суспільстві, вкрай важливо проаналізувати найбільш яскраві її приклади та відобразити значення гендерної нерівності у різних сферах життя людини.

Так, у Сполучених Штатах Америки, за даними перепису населення, жінки у середньому отримують на 30% менше, ніж платять чоловікам за виконання однакової роботи. До того ж, на доповнення до такого явного гендерного розриву у оплаті праці достатньо рідко можна зустріти жінок, які займають керівні посади на великих підприємствах [17, с. 74].

Жінки, які йдуть у декретну відпустку, не можуть відновитися на попередньому місці роботи, бо стикаються з дискримінацією чи застарілими уявленнями про те, що жінка не може досягти великих успіхів, оскільки вона вже завагітніла та стала матір'ю, й тому повинна реалізовувати себе саме у цій сфері. Після народження дитини їй не слід продовжувати свою професійну кар'єру, й такої думки дотримуються більшість сучасних керівників. Дехто вважає, що жінка, у якої є маленькі діти, поганий працівник, через те, що буде часто брати лікарняні, бо діти часто хворіють. Жінка у якої не має дітей, не дуже добрий працівник, бо вона вийде заміж та обов'язково піде у декрет, жінка у якої вже дорослі діти, (зазвичай це жінка якій 40-50 років) теж не підходить, через вже немолодий вік [17, с. 75].

Варто також акцентувати увагу на тому, що достатньо традиційні жіночі професії – викладання, догляд за дитиною – це одні з низько оплачуваних професій. Єдина перевага американських та європейських жінок полягає у тому,

що вони можуть виходити з дому, приймати самостійні рішення, що не досягне деяким жінкам у східних країнах.

Однак, тут слід відзначити, ситуацію у керівних посадах країни, саме при президенстві Джо Байдена, який не ставить гендерні чи вікові обмеження на перший план, де уперше очільницею національної розвідки стала жінка – Евріл Гейнс. У команді Байдена достатньо багато досвідчених кваліфікованих кадрів саме жіночої статі [18, с. 58].

Одним з найбільш яскравих прикладів обмеженої жіночої мобільності є Саудівська Аравія. У цій країні жінки не мають право водити машину, їздити на велосипеді. Це у значній мірі ускладнює їх елементарне пересування. До того ж, суворі ісламські закони забороняють жінці зовсім виходити з власної домівки без дозволу чоловіка, бо це може призвести до контактів з іншими чоловіками, що заборонено ісламськими законами. У цих країнах жінки не працюють, вони повністю присвячують себе побуту, вихованню дітей. Вони не мають права приймати участь у виборах та виконувати будь-яку роботу, яка так чи інше може вплинути на їх професійні потреби [18, с. 69].

У таких країнах, як Лесото чи Чилі, жінки не мають ніяких прав, щоб володіти землею. В усіх документах фігурують виключно чоловіки. У випадку смерті будь-якого чоловіка у родині, жінка не отримує ніяких юридичних прав на те, щоб володіти землею, навіть якщо вона живе на ній протягом усього життя. Таким чином, вдови частіше за все залишаються без даху над головою, оскільки родина померлого чоловіка може вигнати її, та вона не зможе заявити про свої можливості та права [19, с. 21].

«Існування гендерної нерівності у наш час – це велика несправедливість та найбільша проблема у сфері прав людини. Я говорив це раніше й скажу ще раз: гендерна рівність – це питання влади. Чоловіки зловживають владою з тим, щоб контролювати жінок. Протягом тисячоліть вони не дозволяли їм реалізувати свій потенціал», - так заявляв Генеральний секретар ООН у Нью-Йорку на спеціальному заході присвяченому Міжнародному жіночому дню 6 березня 2020 року [19, с. 23].

Так, Генеральний секретар ООН назвав себе «феміністом» та призвав увесь світ піднятися на боротьбу з кричущою дискримінацією жінок, яка, на його думку, є наслідком патріархального укладу.

Століттями досягнення жінок приховувались та замовчувались. Так, наприклад, основоположницею науки про клімат була жінка – Юніс Фут, яка у 1856 році прийшла до висновків, що накопичення вуглекислого газу у атмосфері може впливати на температуру Землі. Це приховували, так само, як і той факт, що Кетрін Джонсон та її колеги жінки працювали у НАСА під час здійснення посадок космічного кораблю «Апполон» на Місяць. Китайка Ту Юю, яка звернулась у 1970 році до традиційної китайської медицини для лікування малярії, та її відкриття врятували життя мільйонів. Й таких прикладів насправді дуже багато [19, с. 25].

1.2. Концептуалізація категорії «вікова нерівність»: соціологічний аспект

У сучасній американській соціології існує термін «ейджизм», який означає існування у суспільстві дискримінації у відношенні до однієї чи декількох вікових груп. Роберт Батлер, який ввів це поняття на прикладі неприйняття у американському суспільстві літніх категорій населення, які у більшості не здатні на рівні конкурувати з більш молодим віком [29, с. 15].

Початок вивчення системи вікової нерівності стартує ще на рубежі XIX-XX ст. Найвідоміша робота на цю тему – книга німецького етнологу Генріха Шурца «Вікові класи та чоловічі союзи». Він припустив, що вікова стратифікація є переважно чоловічим інститутом (жінка більше тяжіє до родини, тоді як чоловік – до суспільного життя), обумовленим груповою солідарністю, яка виникає внаслідок антагонізму між різними поколіннями. Вона є найдавнішою формою організації у суспільстві, та з вікових класів в наслідку сформувались чоловічі будинки, та пізніше чоловічі тайні товариства. На думку Шурца, останні першочергово були направлені проти жінок. Внаслідок вони стали виконувати

каральні функції, поповнюючи слабкість офіційних органів керування суспільством [29, с. 18].

Сьогодні у світі налічується 600 млн. людей у віці 60 років та старше. До 2025 року ця кількість зросте, а до 2050 року досягне 2 млрд., причому переважна більшість людей похилого віку буде у розвинених країнах. Дана тенденція, обумовлена збільшенням тривалості життя та зниженням народжуваності, ставить перед суспільством складні завдання не лише по відношенню укріплення здоров'я похилих людей, але й розширення їх соціальних можливостей [2, с. 22].

Ейджизм – дискримінація окремих людей чи груп людей за віковою ознакою у результаті стереотипів які склались. Сучасний світ орієнтований на молодь: починаючи з роботодавців, які віддають перевагу приймати на роботу тих, кому 30, а не 50+, та закінчуючи медичними та соціальними закладами [4, с. 17].

Подібно расизму чи сексизму, ейджизм переслідує соціальну та економічну мету: узаконити та підтримувати нерівність між групами людей. Справа не у тому, як ми виглядаємо. Справа у тому, як люди, які мають вплив, надають значення тому, як ми виглядаємо. У 2014 році уряди різних країн признали ейджизм "загальним джерелом, виправданням та рушійною силою дискримінації за віковою ознакою» [2, с. 22].

У найбільш егалітарних суспільствах вікова нерівність проявляється у розподіленні видобутку, сексуальних обмежень, харчові обмеження (заборон вживати деякі різновиди продуктів), у знаковій символіці (одяг, прикраси, зброя), у перекладанні на молодь малопrestiжної та некваліфікованої роботи [2, с. 22].

У тих випадках, коли представники кожної вікової групи опинялись об'єднаними у рамках корпоративної структури, можна говорити про систему вікових класів. Система вікових класів добре досліджена у австралійських аборигенів, багатьох народів Африки – аканов, галла, метабеле, найді, нуєров, ньякьюса, туркана.

У той чи іншій ступені інститути вікових класів можна прослідкувати у багатьох посттрадиційних суспільствах, у тому числі у всіх середньоазіатських

республіках Радянського Союзу – нині незалежних державах СНД. Тут у різних народів є декілька вікових груп як серед чоловіків, так і серед жінок [2, с. 23].

Вікова нерівність є універсальним явищем. У той чи іншій ступені елементи даної нерівності присутні у будь-якому сучасному суспільстві. Американський антрополог Дж. Везердорф, який працював клерком у американському Конгресі, зазначив, що конгресмени з великим стажем мають конкретні привілеї (очолюють комітети, займають більш комфортні апартаменти та ін.), підкреслюють у стосунках з новими співробітниками та колегами свій більш високий статус [13, с. 92].

Із сучасних розвинених країн, можливо, найбільш сильно система вікової нерівності зберіглась у Японії. Тут заробітна плата та статус людини на роботі залежать у першу чергу від її віку та тривалості роботи у даній організації. Існує розроблена система етикету у стосунках між старшими та молодшими. Молодші повинні підкорятися старшим та проявляти знаки поваги та вдячності. Старші повинні керувати молодшими та турбуватися ними.

Дискримінація за віковою ознакою зберігається навіть у тих випадках, коли «вікові» працівники не мають проблем із здоров'ям та не є менш освіченими, менш кваліфікованими чи менш продуктивними у порівнянні з молодими співробітниками [13, с. 92].

«Дискримінація на робочому місці - довгострокова нерівність статусів людей на підставі статі, віку, конфесійних і політичних уподобань, етнічності та інших культурних відмінностей, яке проявляється, зокрема, в неоднакове винагороду однаково продуктивних груп; в практиці найму, оплати, підвищення кваліфікації, просування по службі. Найчастіше тримаються за своє робоче місце, нехай навіть і не найкраще, люди 45-50 років. Підприємцю ними легше маніпулювати, переводити на малооплачувану роботу, не підвищувати оклади, завантажувати додатковою роботою та ін.» [13, с. 93].

Треба зазначити, що літні працівники в меншій мірі охоплені системою професійного безперервного навчання, ніж молодь, але цей розбіг поступово скорочується. «Більше 70% чоловіків і жінок 1968 року народження (60%

народжених в 1958 р) в 1990-1995 рр. не були охоплені професійним навчанням. Ця різниця може пояснюватися тим, що менеджери вважають літніх працівників нездатними адаптуватися до змін або вважають нерентабельним професійне навчання осіб певного віку» [13, с. 93].

У зв'язку з цим, показним є масштабне дослідження, проведене Національним Бюро економічних досліджень США. Вчені економісти розіслали більше 40000 фіктивних, але реалістичних резюме від імені претендентів трьох вікових груп – до 30 років, до 50 років, до 65 років [14].

За відгуками роботодавців були отримані переконливі докази вікової дискримінації жінок похилого віку, особливо тих, хто досяг пенсійного віку. При цьому свідчень про вікову дискримінацію чоловіків було значно менше.

У нашій країні гранична вікова риса при прийомі на роботу «розмита»: служби зайнятості фіксують її від 36 років та до предпенсійного віку. Однак соціальні психологи відмічають, що, на думку багатьох роботодавців, «похилий вік» починається після 30 років.

Фактори, які впливають на усвідомлення віку [21]:

1. Вплив хронологічного віку. Коли людині стає далеко за..., її може бентежити власний хронологічний вік. Кожен раз, згадуючи який, людина буде усвідомлювати, що вона вже не молода.

2. Вплив біологічних факторів. Людина не може ігнорувати яскраво виражені фізіологічні ознаки старіння. З часом вона помічає своє фізіологічне старіння: як сильно змінився зовнішній вигляд, погіршилося здоров'я, зменшилась фізична сила та енергія. З віком багато людей відмічає погіршення пам'яті, збільшення часу реакції.

3. Вплив психологічного віку:

- Зміна ролі майбутнього;
- Переоцінювання життєвих смислів та цінностей;
- Чергування тяжких втрат, горя;
- Тривалий несприятливий період життя.

4. Вплив соціальних факторів:

- У суспільстві існують установки відносно поведінки людини, яка має той чи інший вік, її ролі у продуктивності життя суспільства. Соціально-культурне середовище пропонує зразки поведінки для людини того чи іншого віку;
- «Зворотній зв'язок» від оточуючих. Відчуття свого старіння у суспільстві ініціюється та підкріплюється зворотнім зв'язком з ним;
- Молоді люди сприймають її, як стару. Молодь вже не залучає її у свої інтереси;
- Старіє оточення людини, його батьки, друзі, родичі, ті, з ким вона була та є найбільш близька, тривалий час;
- Старіння референтної групи. Референтною є група, яку людина використовує для порівняльної оцінки свого власного положення та поведінки.

Американський соціолог Норман Гудмен наводить підходи представників різних соціологічних напрямків щодо пояснення соціальної нерівності з огляду на вік [22]:

1. Структурно-функціоналістський підхід виділяє потребу поступового відходу старших людей з відповідальних позицій у середовищі. Оскільки всі без винятку люди смертні, та для суспільства буде корисніше, якщо процедура заміщення осіб, які займають відповідальні громадські ролі іншими, буде здійснюватися в організованому порядку. У такому разі соціум діятиме виважено і обдуманно, не піддаючись паніці.

2. Конфліктологічний підхід дає іншакше уявлення. Ті, хто володіє владою в соціумі, а це переважно особи середнього віку, прагнуть його утримати. Для цього вони намагаються усунути з ринку праці старших осіб та молодих кандидатів. Старші люди менш мобільні, а потреби їх більше, ніж у молодих, тому, усуваючи їх з місць праці, особи середнього віку гарантують собі домінуюче становище в соціумі.

Американський політолог Френсіс Фуку Яма у своїй роботі ("Наше після людське майбутнє") відзначив, що «генна інженерія, клонування людських

органів та інші досягнення біології призведуть до того, що розвинуті країни переповняться столітніми, але цілком дієздатними людьми, які притримуватимуться страшенно консервативних поглядів і не поступатимуться своїм високим місцем у соціальній ієрархії не тільки своїм дітям, але й онукам і правнукам.. І це стане в майбутньому одним із найголовніших джерел соціальних конфліктів» [23].

Також на думку щодо того, у якому віці варто виходити на пенсію, запропонований Сирілом Паркінсоном: «Вік вимушеної відставки варіюється від 55 до 75 років, причому вирішення однаково суб'єктивні і ненаукові. Кожну цифру, підкинуту нам звичаєм або випадковістю, можна захищати з однаковим успіхом. Там, де на пенсію звільняють у 65 років, поборники цієї системи завжди доведуть вам, і що розум і сила починають вичерпуватися в 62. Здавалось би, ось і відповідь, якщо би там, де на пенсію ідуть у 60, вам не повідомили, що люди втрачають діловий хист десь до 57 років» [32, с. 121].

1.3. Український сучасний ринок праці та вимоги до потенційних працівників у гендерному та віковому аспекту

Ринок праці – соціально-економічна категорія, що визначає рівень розвитку економіки, залежить та водночас реагує на її коливання, характеризує рівень розвитку людського потенціалу та впливає на добробут населення. Зміни, що відбуваються у світі, диспропорції економіки, вплив світових тенденцій на ринку праці, зміни в методології статистичного вивчення зумовили потребу проаналізувати інноваційні аспекти ринку праці України з наголосом на гендерні аспекти його функціонування з використанням сучасних підходів. [5, с. 11].

Теоретичні аспекти ринку праці, основи соціальної політики знайшли своє відображення в працях О. Грішнєвої, Г. Герасименко, Т. Костюченко, О. Стефанішин, та ін. Прикладні засади функціонування ринку праці України та її регіонів, гендерні особливості висвітлені у дослідженнях Г. Герасименко, О.

Купець, О. Пищуліної, А. Попескул, О. Котикової, І. Крилової, О. Шестаковського та ін. [6, с. 52-54]

«За даними Державної служби статистики України у 2020 р. чисельність робочої сили налічувала 17669,8 тис. осіб, що на 486 тис осіб (або 2,7%) менше, ніж у 2019 р.» [11]. (див рис. 1.1. Додаток 1)

Найпомітніші гендерні відмінності в рівнях робочої сили властиві для молодших та старших вікових груп населення. Присутні гендерні відмінності в рівнях зайнятості та безробіття пов'язані з рядом чинників [9, с. 52]:

- наявність явних бар'єрів для зайнятості жінок (мінімальний професійний асортимент;
- наявність на ринку праці значної кількості вакансій простих професій, що передбачають застосування фізичної, нерідко важкої праці;
- відсутність необхідної кваліфікації);
- репродуктивною функцією.

Періодично саме тому жіноча праця цінується меншою мірою, а перед жінками з'являються різні труднощі, зокрема пов'язані з дискримінацією та гендерними стереотипами. Тому гендерні диспропорції на ринку праці зумовлені не меншою мобільністю чи зацікавленістю жінок в роботі праці з неповним робочою годиною, а значною мірою під впливом стереотипів, за якими при наймі жінки на роботу, вона розглядається як «найменша вартісна сила», ніж чоловік. Незважаючи на те, що ринок праці однаково доступний для обох статей, все ж у вимогах до працівників по вакансіях, що пропонуються на джоб сатах доволі часто можна зустріти вимоги до статі та віку кандидата, якому компанія пропонує роботу, інколи навіть незважаючи на те, що рівень освіти, професійні навички, відповідальність та кваліфікація протилежної статі може бути значно вищою [9, с. 53].

Принцип заборони дискримінації закріплено у міжнародно-правових актах [20]:

- Загальній декларації прав людини 1948 року;

- Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права 1966 року;
- декількох конвенцій Міжнародної організації праці (МОП);
- Жіночій конвенції.

Також на державному рівні Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» № 2229 від 07.12.2017, Конституцією України, та ін. [15].

Основними нормативно-правовими актами стосовно правового регулювання у сфері трудової дискримінації є: Конституція України, Загальна декларація прав людини, Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», а також законодавчі акти України у сфері захисту прав і свобод людини та громадянина. Згідно за ст. 21 та ст. 24 Конституції України, «усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [15].

Рівні права жінки і чоловіка характеризуються: здобуття освіти і професійної підготовки жінками, наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у праці та винагороді за неї та інше.

Уряд нашої країни не в змозі подолати гендерну нерівність і прагне запроваджувати певні малозмістовні реформи, натомість більш ефективними були б структурні.

Дискримінація на ринку праці України більше стосується гендерного аспекту. Гендерні проблеми на ринку праці нашої держави визначаються нерівністю, щодо доступу жінок і чоловіків до гідної праці. Часто жінки з високим освітньо-професійним рівнем вимушені працювати на менш престижних посадах, які потребують нижчої кваліфікації, і, відповідно, менше оплачуються та дають обмежені можливості кар'єрного зростання [13, с. 27].

Також на сьогодні на сайтах з пошуку роботи майже в кожному оголошенні у пункті вимоги на посаду пишуть про «приємну зовнішність» і наявність фотографії у резюме, хоча дана робота не стосується сфери, де зовнішність є важливим фактором.

Зазвичай такі вимоги наявні практично у більшості оголошень, спрямованих саме на жінок, а отже, це свідчить про дискримінацію, оскільки законодавство України забороняє при найманні на роботу звертати увагу на стать, національність та ін.

Крім того, жінки мають обмежені можливості доступу до процесу ухвалення політичних рішень. Середня зарплата жінок за останні роки не перевищувала 70% середньої зарплати чоловіків. Здебільшого в Україні чоловіки та жінки одержують однакову винагороду за однакову працю [14].

Дискримінація пов'язана саме з посадами, коли, незважаючи на високу професійну й освітню підготовку, жінки обіймають менш оплачувані посади, які потребують меншої кваліфікації. Також далеко не всі молоді жінки можуть отримати бажану роботу, оскільки стикаються з дискримінацією за сімейним станом, хоча роботодавець не має права втручатися в особисте життя або відмовляти у наймі із зазначених причин.

Відповідно до результатів загальнонаціонального дослідження "Що українці думають про права людини", найчастіші випадки, коли українці стикалися з дискримінацією пов'язані з ознаками віку (37,4%). Цей вид дискримінації найбільш поширений у сфері праці [15, с. 33].

Згідно ст. 2-1 КЗпП, «будь-яка дискримінація і обмеження в сфері праці за віком заборонена. Однак, незважаючи на це, багато роботодавців все одно висувають вимоги до співробітників за віком. Довести дискримінацію практично неможливо, тому що роботодавці рідко називають справжні причини відмови і ще рідше дають пояснення в письмовому вигляді, які могли б служити доказом порушення прав» [11].

Непроста ситуація з кандидатами старше 45 років. При прийомі на роботу їм відмовляють частіше за інших. Організації дискримінують претендентів прямим

чи непрямим способом. Наприклад, пишуть у вакансії: «Нам потрібен активний і амбітний співробітник в молодий колектив» [16, с. 118-120].

Треба зазначити, що на ринку праці найбільша кількість людей за віком 40-45 - 25,6%. Економічно активне населення старше 40 років - 50,3%.

Ймовірність не отримати роботу після 45 з'являється у преставників таких професій, як офіс-менеджер, оператор ПК, секретар, кур'єр і водій. Також молодим спеціалістам, і людям похилого віку знайти роботу непросто, йдеться в дослідженні Міжнародного кадрового порталу Headhunter. «Майже чверть опитаних вказали, що при відмові їм не повідомляли причину, але було зрозуміло - роботодавця не влаштовував вік кандидата» [17, с. 120-123].

Кожен п'ятий респондент зазначає, що сьогодні найяскравіша дискримінаційна тенденція виражена у віковій нерівності по відношенню до людей похилого віку. Саме пенсіонери опинилися у найскладнішій ситуації у працевлаштуванні, можливість бути поміченим роботодавцем дуже мала.

За останні роки, ситуація змінилася ситуація у студентів, які в пошуку роботи. Компаніям дешевше прийняти на роботу молодого працівника та навчити його, ніж відразу взяти професіонала. Тому багато студентів вже після навчання ідуть працювати не за професією або влаштовуються на програми стажувань, які є практично в будь-якій великій компанії.

«Зараз молодь виходить на ринок праці пізніше. Це пов'язано з тим, що період навчання в школі і ВНЗі виріс і постійну роботу молоді люди шукають після 25 років. Але при цьому зайнятість серед молоді останні три-чотири роки дійсно зростає. Студенти швидко знаходять роботу не за фахом. Для них не проблема працевлаштуватися, хоча їх часто беруть тому, що вони погоджуються працювати неофіційно, їх легше звільнити в разі чого, можна недоплатити», - зазначає Лідія Ткаченко, провідний науковий співробітник Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України [18, с. 58-69].

Висновок до першого розділу

В умовах сьогодення проблема гендерної та вікової нерівності, тобто дискримінації є звичним явищем на ринку праці в Україні. Законодавчі акти не застосовуються або ж навіть не працюють у реальному житті, хоча вони де-юре і враховують та забороняють різні прояви дискримінації.

Рівна участь жінок і чоловіків у функціонуванні ринку праці та досягнення гендерної рівності щодо доступу населення до гідної праці має стати важливим напрямом державної політики зайнятості й отримання належного рівня практичної реалізації. Важливим завданням є створення та впровадження на практиці ефективного механізму захисту прав у сфері праці, а також реформування ринку праці в таких напрямках, які перешкоджали б проявам вікової дискримінації на ринку праці.

Тож, незважаючи на стрімкий розвиток соціального рівня, та вимог до кандидатів у працевлаштуванні, щоденно фіксується вікова дискримінація під час працевлаштування та гендерна нерівність взагалі у будь-якій сфері життя.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ГЕНДЕРНОЇ ТА ВІКОВОЇ НЕРІВНОСТІ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ

2.1. Організація та проведення соціологічного дослідження

Вторинне дослідження проведено «Соціологічною групою «Рейтинг» 27 – 28 лютого 2021 року серед населення України віком від 18 років і старші в усіх областях, крім тимчасово окупованих територій Криму та Донбасу. Вибірка репрезентативна за віком, статтю і типом поселення» [1].

У соціальному дослідженні прийняли участь 1500 респондентів. Учасники дослідження жінки й чоловіки, у віці від 18 до 75 років, різної національності, освіти, та досвіду роботи, які звертались до центру зайнятості.

Дослідження проводилось за допомогою соціологічного методу, основою якого є анкетування із застосуванням стандартизованої анкети. Анкетування проводилось при:

- Обмеженому часі для його проведення;
- З використанням випадкової вибірки;
- З використанням суцільного методу відбору респондентів;
- З використанням стандартизованого бланку анкети;
- З використанням виключно «закритого» типу питань.

Дослідження містило три етапи:

1. Підготовчий етап, де був визначений об'єкт, предмет, мета, ціль та гіпотеза дослідження, встановлені процедури, які застосовувались у опитуванні; підготовлені питання, та усі необхідні засоби для анкетування.

2. Безпосереднє дослідження, де надрукували та роздрукували необхідну кількість екземплярів анкети. Та розпочали безпосереднє опитування.

3. Обробка та інтерпретація отриманих результатів дослідження.

Даний метод є доволі простим у використанні та максимально зручним, матеріально не витратним, який дозволяє отримати у короткі терміни максимальну кількість різнобічних відповідей.

Об'єкт: гендерна та вікова нерівність на українському сучасному ринку праці.

Предмет: гендерна та вікова нерівність у працевлаштуванні в сучасному українському суспільстві.

Мета: дослідити рівень гендерної та вікової нерівності на сучасному українському ринку праці.

Завдання:

1. Визначити реальний стан гендерної та вікової нерівності на сучасному українському ринку праці.

2. З'ясувати чи дотримуються роботодавці нормативно-правової бази при прийомі на роботу співробітників.

Теоретична інтерпретація понять.

Гендер – як і раса, етнічна приналежність та клас – є соціальною категорією, яка у більшій мірі визначає життєві перспективи людини, його участь у суспільстві та у економіці. Хоча у деяких соціумах немає расового чи етнічного тиску, в усіх суспільствах існують – у різному ступеню – гендерна асиметрія – дифференція та нерівність. Ролі статей та стосунки між ними значно розрізняються за країнами. Однак існують також деякі дивовижні співпадіння.

Рівність – інший термін, який заслуговує на пояснення. Він використовується у багатьох випадках та може значити у різні часи рівність перед законом, рівність можливостей чи рівність результатів.

Ейджизм – дискримінація окремих людей чи груп людей за віковою ознакою у результаті стереотипів які склались.

Дискримінація на робочому місці – тривала нерівність статусів людей на підставі статі, віку, етнічності, конфесійних, політичних уподобань та інших культурних відмінностей, яке проявляється, зокрема, в неоднакову винагороду однаково продуктивних груп; в практиці найму, оплати, підвищення кваліфікації, просування по службі.

Ринок праці – соціально-економічна категорія, що визначає рівень розвитку економіки, залежить та водночас реагує на її коливання, характеризує рівень розвитку людського потенціалу та впливає на добробут населення.

Гіпотеза:

Передбачається, що незважаючи на діюче законодавство та нормативно-правові акти відносно регуляції гендерної та вікової рівності на ринку праці, жінки усе одно більше схильні дискримінації, ніж чоловіки. Це можна відстежити у різних напрямках: рівень заробітної платні, кар'єрне зростання, посади у політичній сфері на рівні держави та міжнародному. Також, на нашу думку, дискримінації при працевлаштуванні схильні люди похилого віку, а саме у віковій категорії 40+. Саме цій віковій категорії населення важко знайти роботу, роботодавці більш схильні та зацікавлені у працівниках 22-35 років.

Виконавши аналіз наукової літератури з вивчення проявів гендерної нерівності а також існуванню гендерних стереотипів у контексті професійної діяльності, було зроблено висновок, що з метою розгляду проявів гендерних стереотипів на ринку праці доцільно здійснення напівструктурованого глибинного інтерв'ю, внаслідок чого інформанти можуть повністю висловити свою думку.

Інформантами виступали жінки й чоловіки, у віці від 18 до 75 років, різної національності, освіти, та досвіду роботи, що звертались до центру зайнятості, які працюють у сфері економіки, педагогіки, медицині, юриспруденції та інженерної спеціальностей.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів соціологічного дослідження

Проаналізувавши інтерв'ю, можна відзначити, що гендерні стереотипи на ринку праці присутні, але не значною мірою.

Починаючи спілкування з інформантами Соціологічною групою «Рейтинг», вони насамперед хотіли дізнатися, що досліджувані розуміють під поняттям «гендер». Треба відзначити, що жінки і чоловіки під цим поняттям розуміють статеві відмінності. (Див. рис. 2.1, Додаток 2).

Проте, один інформант-чоловік помітив, що під цим визначенням необхідно розуміти «змодельовану суспільством систему цінностей і поведінку жіночої статі».

Під гендерними стереотипами респонденти (90%) мають на увазі образи чоловіків і жінок, що сформувалися в історії під дією соціуму. Більшість під час розмови помітили, що вони застарілі міркування та уявлення, пережитки минулого, які насправді суперечать реальності.

Дані щодо питання, в якому періоді життя людина найбільше піддається дискримінації, то результати дещо відрізняються. У більшості інформанти зазначають, що найчастіше дискримінаційних утисків люди зазнають саме у працездатному віці. (Див рис. 2.2, Додаток 3).

Як бачимо з результатів, представлених на рисунку 2.2., хоча чоловіки затверджують, що найчастіше людина зазнає дискримінації за ознакою статі в працездатному віці, але ніхто не відмітив, що такої вид дискримінації зістрічається під час влаштування на роботу. Також більшість чоловіків на відміну з жінками, вказують, що з дискримінацією людина зіткається у період статевого дозрівання.

На запитання «Чи часто, на Вашу думку, трапляються прояви гендерної нерівності чи гендерної дискримінації?» результати розділилися по різному.

Троє чоловіків-інформантів відмітили, що прояви гендерної дискримінації на сьогоднішній день є доволі рідкісним явищем. Та тільки двоє визначили, що таке явище є доволі частим на сьогоднішній день: «я вважаю, що у нашій країні такі явища, як гендерна нерівність і гендерна дискримінація трапляються доволі таки часто. Я пов'язую це насамперед з тим, що за дані порушення немає

відповідальності. Відповідно безнаказаність призводить до вседозволеності» (Вадим, 27 років.). Жінки дали відповідь, що дискримінація за ознакою статі є достатньо частим явищем і є поширеною залежно від сфери. (Див рис. 2.3, Додаток 4).

Наступне питання торкався того, у яких саме сферах життя найбільш гостро стоїть проблема дискримінації за ознакою статі. Жінки та чоловіки однаково відповіли, що зазвичай це проявляється у професійній сфері.

Також вони зазначили, що дискримінація за ознакою статі найчастіше з'являється при працевлаштуванні. Наприклад, військовослужбовець Василь відмітив, що «На жаль, дискримінація у сфері зайнятості існує. Проявляється вона в основному під час прийому на роботу. Якщо поглянути на оголошення про вакантні посади, то досить часто ставляться в якійсь мірі абсурдні обмеження. Часто вони проявляються до жінок, наприклад вікові. Хоча часто професії не вимагають вікових обмежень і цю роботу можуть виконувати люди різного віку. Хоча недавно читав оголошення. Що в ветеринарну аптеку на роботу запрошували тільки дівчат. Хоча також є незрозумілим таке обмеження стосовно хлопців з медичною освітою» (Інтерв'ю 1). (Див рис. 2.4, Додаток 5).

Схожими є судження і жінок: «Одна із найбільш помітних форм дискримінації – на ринку праці. Коли ми маємо справу із прийомом на роботу професіоналок своєї справи, їх на співбесіді питають не про кваліфікацію, а про родинні плани, про народження дітей, і часто це стає причиною відмови у роботі» (Інтерв'ю 2, Галина Іванівна, педагог).

Попри це, жінка-інформант, яка працює в економічній сфері зазначила, що на робочому місці найчастіші випадки дискримінації, в деяких громадських закладах та, коли за кермом транспортного засобу знаходиться жінка. Вона відмітила, що серед чоловіків є поширеним стереотипне твердження, що жінки погані водії та краще не зістрічатися з нами під час руху на дорозі.

Що стосується відповідей чоловіків, то, згідно з їхніми міркуваннями, гендерна нерівність однаково поширена як у галузі праці, так і в повсякденному житті. Окремо опитані наголосили на такій галузі як силові структури. Таку

відповідь можна пояснити по-різному. Насамперед можна припустити, що дискримінація за ознакою статі є при працевлаштуванні і несенні служби. Втім, можна говорити і про різне ставлення до людей, які потрапили до силових структур, зокрема поліції у зв'язку з протиправними діями.

На питання: «Кому простіше влаштуватися на високооплачувану роботу?» відповіді жінок та чоловіків розділилися. (Див рис. 2.5, Додаток 6).

Зокрема троє жінок-інформантів однаково відповіли, що більшими є шанси для працевлаштування у чоловіків. Інформант, яка працювала у сфері юриспруденції, зазначила що, у жінок більші шанси у працевлаштуванні на нову роботу, ніж у чоловіків, тому що вони більш комунікабельні.

Інформант-менеджер також відзначила, що у чоловіків більший шанс у працевлаштуванні, хоча зазначила, що під час прийому на роботу сфера діяльності також впливає.

Чоловіки, на це запитання відповіли наступне: троє вважають, що «шанси влаштуватися на високооплачувану роботу є однаковими у представників будь-якої статі, також для працевлаштування на хорошу посаду необхідними є високий рівень кваліфікації, професійні навички, бажання рухатися вперед». Інформант-юрист відзначив, що жінкам простіше отримати роботу, а інженер-механік схилився до думки, що більше привілеїв в цьому питанні мають чоловіки.

Дані відповіді можна пояснити тим, що опитані, можливо, особисто стикалися з невдалою спробою працевлаштування через гендерну дискримінацію. Або вони стали свідками такої дискримінації.

Наступний блок питань відноситься до особистого досвіду інформантів у питанні гендерної нерівності. В першу чергу потрібно було з'ясувати, чи зіткнулися вони з порушенням їхніх гендерних прав. Жінки та чоловіки однаково відзначили, що зіткнулися с проблемою гендерної дискримінації.

Жінки відмічали, що помічали прояви гендерної дискримінації під час працевлаштування, а чоловіки відмічали збільшення навантаження на робочому місці.

Такі дані є ще одним підтвердженням того, що на сьогоднішній день дискримінація за ознакою статі найчастіше зустрічається у сфері зайнятості. Та стосовно жінок вона найчастіше трапляється у прийомі на роботу. На підтвердження цієї думки варто процитувати одного з інформантів: «Коли ми маємо справу із прийомом на роботу професіоналок своєї справи, їх на співбесіді питають не про кваліфікацію, а про родинні плани, про народження дітей, і часто це стає причиною відмови у роботі» (Інтерв'ю 3, пан Валерій).

І тільки один чоловік-інформант зазначив, що зіткнувся з гендерною дискримінацією піл час оренди житла, коли орендодавцю віддали перевагу жінці, тому що вона жіночої статі.

Інформантів також запитали, чи відчували вони прояви гендерної нерівності на собі. Вони відзначили, що особисто не зазнавали проявів дискримінації за ознакою статі. Але один інформант розповів про декілька випадків, які траплялися на початку його служби у Збройних силах України: «Коли я ще був неодружений, то мені товариш по роботі казав, що я можу довше затриматись на роботі, чи позачергово заступати в наряд, оскільки в мене ще немає сім'ї. На мою думу, це можна також вважати дискримінацією на основі сімейного становища. А так, якихось серйозних випадків не було» (Інтерв'ю 1, Василь). Усі респонденти відмітили, що знайомі з випадками дискримінації за ознаками статі, і в більшості випадків стосуються професійної сфери (I1, I2, I3, I4).

Під час розмови інформанти відмічали, що їх знайомі, також стикалися з гендерною дискримінацією. Про більш конкретні випадки розповіли інформант 1 та 4. Цих два випадка також були помічені у професійній сфері і стосувалися жінок. Перший із випадків стосувався вступу до аспірантури (I1), а другий – при працевлаштуванні жінки на посаду адміністратора готелю (I4).

Також жінки та чоловіки затвердили той факт, що на їх робочих місцях створені усі умови праці, для того щоб забезпечити гендерну рівність.

Під час бесіди відповіді інформантів поділилися стосовно того чи існує поділ на суто жіночі чи чоловічі професії. Інформанти 1 та 3 зазначили, що «певною мірою такий поділ існує, хоча це кожного особиста думка щодо обрання

власного фаху» (I1, I3). Тоді як друга половина інформантів дотримується думки про те, що «такого поділу існувати не може і є яскраві приклади досить високих здобутків як жінок, так і чоловіків у тих професіях, які традиційно вважалися суто жіночими або чоловічими» (I2, I4).

Стосовно гендерних стереотипів, які існують у сучасному українському суспільстві, респонденти вказали, що традиції є джерелом їхнього існування. Респонденти вказали, що серед факторів, що підтримують існування гендерних стереотипів, є низький рівень освіченості населення щодо гендерного питання та надмірне акцентування уваги в ЗМІ та проблема низької інформованості населення в нашій країні (I1, I2, I3, I4).

Багато в чому це пов'язано зі зниженням інтересу молоді до ЗМІ та низьким рівнем висвітлення цього питання на державному рівні.

У соціологічному дослідженні Соціологічною групою «Рейтинг» намагалися зрозуміти представлення респондентів щодо перспектив подолання гендерної нерівності в сучасному суспільстві. Тому на запитання, що потрібно зробити, щоб покращити стан справ із дотримання гендерних прав жінок і чоловіків, респонденти відповіли, що «насамперед необхідно покращити правопросвітницьку роботу серед населення, далі – варто позбутися гендерних стереотипів, удосконалити законодавство, яке регулюватиме гендерну рівність та недопущення проявів дискримінації, також, доречним буде збільшення жінок на керівних посадах та однаковий рівень в оплаті праці як для чоловіків, так і для жінок» (I1, I2, I3, I4).

Проаналізувавши це дослідження, виявлено, що жінки є групою, права якою утискаються. Тому для вирішення проблемних питань гендерної нерівності з працевлаштування вважаємо доцільним вжиття таких заходів:

- ліквідація стереотипів існування «жіночих» та «чоловічих» професій;
- застосування санкцій проти роботодавців, які порушують закон і дискримінують права жінок та чоловіків;
- усунення явної диспропорції в рівні оплати і кар'єрних можливостях праці чоловіків і жінок.

Такі заходи є запорукою збалансованої гендерної політики, яка здатна гармонізувати гендерні взаємини і послабити конфліктність між соціально-демографічними групами населення, чоловіками і жінками, зробити гендерні стереотипи більш нейтральними.

2.3. Розробка рекомендацій щодо зведення до мінімізації гендерної та вікової нерівності

Гендерні стереотипи перетинаються з іншими стереотипами і це негативно впливає на певні групи жінок, наприклад, жінки з обмеженими можливостями, жінки з нижчих кастових груп або з нижчим економічним статусом, жінки-іммігрантки тощо.

Неправильні гендерні стереотипи є поширеною причиною дискримінації жінок і порушують широкий спектр прав, таких як право на здоров'я, гідний рівень життя, освіту, шлюб і сімейні відносини, працевлаштування, свободу слова, свободу пересування, політична участь, та засіб захисту від гендерного насильства.

Шкідливі та неправомірні гендерні стереотипи є однією з основних причин дискримінації, зловживання та насильства в усіх сферах і можуть призвести до широкого кола порушень прав людини. Нижче наведено приклади того, як гендерні стереотипи діють у сфері зайнятості та які їх наслідки.

Перший приклад – нерівність у доступі до якісної освіти. Гендерні стереотипи є перешкодою для доступу дівчат до якісної освіти. Наприклад, стереотипи щодо ролі жінок у домі та сім'ї є корінням усіх перешкод для рівного доступу дівчат до якісної освіти. Дівчата часто соціалізуються, щоб піклуватися про своїх майбутніх дітей, припускаючи, що вони фінансово залежать від чоловіків. Стереотип про чоловіків як годувальників зумовлює пріоритет навчання хлопчиків. Стереотипи доволі часто диктують різні очікування

хлопчиків і дівчаток, наприклад, закінчення та напрямків навчання. Стереотипи також зберігаються в шкільних програмах і матеріалах, які часто призводять до професійної гендерної сегрегації, тому дівчата рідше навчатимуться та роблять кар'єру за професіями, де домінують чоловіки.

«Гендерні стереотипи не лише відображають те, як ми очікуємо, що чоловіки та жінки поведуться, але й повідомляють, як ми думаємо, що вони повинні вести себе. Справді, жінки, які поведуться відповідно до стереотипу, оцінюються більш позитивно, ніж жінки, які, здається, кидають виклик гендерно-стереотипним очікуванням. Гендерні стереотипи також дають людям зміщення стандартів, на основі яких оцінюються якості та досягнення чоловіків і жінок. Як результат, чоловіки, які поведуться скромно в професійному контексті, порушують очікування чоловічого стереотипу і їх не люблять, оскільки їх сприймають як слабких і невпевнених» [26, с. 149].

«І навпаки, жінки, які проявляють агентську поведінку (будучи компетентними, амбітними та конкурентоспроможними), здаються недостатньо приємними» [30, с. 73].

Це ставить жінок на керівних посадах у скрутне становище, оскільки в різних частинах світу типи поведінки, необхідні для успіху в кар'єрі, здаються несумісними з тим, як жінки будуть поводитися на основі їхньої статі. «Дійсно, жінки, які перебувають на керівних посадах, мають меншу ймовірність викликати реакції на загрозу та конкурентоспроможність у своїх підлеглих чоловіків, коли вони демонструють своє лідерство по-жіночому, будучи ефективними керівниками проекту, а не виявляючи амбіцій та заявляючи про свій авторитет» [29, с. 305].

Несумісні вимоги до жіночого лідерства також більш приховані, наприклад, з точки зору висоти голосу. У середньому голоси у жінок вищі, ніж у чоловіків. Проте представники обох статей віддають перевагу чоловікам і жінкам – лідерам, які мають нижчий голос, навіть у сферах, які стереотипно вважаються жіночими [10].

Тому люди з низьким тембром голосу, швидше за все, досягнуть успіху на керівних посадах. Наприклад, «аналіз природного мовлення майже 800 головних керівників (генеральних директорів) у державних компаніях показав, що ті, хто з більш низьким голосом керували більшими компаніями, заробляли більше грошей» [25, с. 244].

Коли кар'єра та життєві ролі не відповідають гендерним стереотипам, ця невідповідність може вплинути на сприйняття самоефективності та обмежити життєвий вибір жінок і чоловіків. Жіночі стереотипи обмежують вибір професії жінок, оскільки переконання про характерну поведінку доброї матері чи доброго працівника домінують у рішеннях між роботою та сім'єю.

Ці переконання відкидають раціональні аргументи та чіткі ділові справи, які визнають переваги рівного ставлення до чоловіків і жінок. Наприклад, коли жінки починають заробляти більше грошей, ніж їхні чоловіки, вони збільшують (а не зменшують) час, який витрачають на домашню роботу, імовірно, щоб не порушити стереотип хорошої дружини.

Аналогічно, чоловічий стереотип відлякує чоловіків від виконання ролей піклування в сім'ї, оскільки інші не цінують ці чоловічі ролі. Експериментальні дослідження показали, що батьки, які відмовляються від роботи і жертвують фінансовим забезпеченням, щоб піклуватися про своїх дітей, знецінюються, а матерів, які роблять подібний вибір, дуже схвалюються. Насправді батьки, які перебувають вдома та зайняті батьки, не відрізняються один від одного за чоловічими та жіночими рисами, які їх характеризують; вони по-різному ставляться до розподілу гендерних ролей.

З огляду на це, гендерні стереотипи не є нейтральними апріорними очікуваннями. Натомість вони виписують, що таке хороший член групи, і, таким чином, підхоплюють до основного бажання людей, щоб їх поважали та вважали належним і добрим членом групи. Найпростіший спосіб досягти цієї мети – це прийняти поведінку та вподобання, які є прототипними для групи. Таким чином, гендерні стереотипи спонукають чоловіків і жінок коригувати свої погляди,

поведінку та життєвий вибір відповідно до своїх груп, і в цьому сенсі функціонують як самореалізуючі прототипи.

Стереотипи змушують людей дотримуватися існуючих очікувань, оскільки оскарження статусу не сумісне з поведінкою, передбаченою стереотипом, особливо для жінок. З одного боку, стереотипи передбачають, що жінки повинні піклуватися і допомагати одна одній, а не намагатися виділитися.

Це не відповідає вимогам багатьох робочих і життєвих середовищ, оскільки людям доводиться конкурувати один з одним за найкращу можливість або результат. У цьому контексті амбітні та конкурентоспроможні форми поведінки, які вважаються цілком прийнятними або навіть ідеальними для чоловіків, вважаються невідповідними для жінок. Це створює непомітний бар'єр для жінок, які намагаються покращити своє становище.

З іншого боку, жінки розглядалися як скаржники, коли вони висловлювали обурення нерівними результатами або казали, що вони у неблагополучному та мають стереотипні очікування [22]. Поки всебічний вплив гендерних стереотипів не визнається, тим, хто виступає, не подобається діяти неналежно, навіть з боку інших жінок. «Справді, для чоловіків вираження гніву може вселити повагу та підвищити їх сприйняте становище. Для жінок вираження гніву знижує їх усвідомлену компетентність, призводить до зниження зарплати та підриває їх статус на робочому місці» [13, с. 458].

Ці соціальні витрати на вираження гніву є далекосяжними, оскільки вони також заважають жінкам боротися з нинішньою гендерною нерівністю за допомогою колективних дій, для яких вираження гніву є важливою вимогою.

Більшість людей хоча б один раз опинялися у ситуації, коли гендерні стереотипи йшли на користь. Наприклад, чоловіки, які прагнуть отримати підвищення на роботі, або жінки, які хочуть піклуватися про дітей після розлучення. У той же час усвідомлення того, що стереотипи можуть бути джерелом переваги, може викликати у людей дискомфорт. Приємніше підтримувати переконання, що чийсь успіх у житті відображає особистий характер (лідерство) або особисті зусилля (час, витрачений на догляд за дітьми.

Вважаючи, що є щось між особистими заслугами та суспільними результатами, захищає людей від почуття провини за будь-які незаслужені привілеї, які вони можуть мати, і від сорому за те, що вони не мають можливості надати такі привілеї іншим.

Ось чому навіть ті, кому гендерні стереотипи можуть бути не вигідними, заперечують проти ідеї, що гендерні стереотипи впливають на те, як інші оцінюють їх. Невизнання недоліків групи дає їм спосіб зберегти надію. Наприклад, жінки неохоче шукають докази того, що гендерні стереотипи знижують їхні шанси запропонувати привабливу вакансію [32].

«Жінки, які є успішними у чоловічих видах роботи та функціях, часто стверджують, що їх не стримувала стать, а інші охоче приймають обґрунтованість цих претензій. Однак ці жінки (марковані бджолині бджоли) прагнуть демонструвати свою придатність до таких робіт, підкреслюючи, наскільки вони відрізняються від інших жінок. Таким чином, їхня стратегія уникнути стримування гендерних стереотипів призводить до того, що вони відкладають інших жінок, які роблять різний життєвий вибір. Це було задокументовано в дослідженнях для різних видів роботи та робочих контекстів, починаючи від академічних груп та закінчуючи поліцією» [17, с. 460].

Хоча це може бути життєздатною стратегією для людей, щоб підтримувати своє бажання досягти успіху в чоловічому робочому середовищі, вона також зміцнює уявлення про те, що стереотипні чоловічі риси та поведінка є більш важливими на роботі.

Друга стратегія орієнтована на тих, хто підкреслює додаткову цінність гендерних стереотипів, що сприяє розширенню прав і можливостей жінок. Це було продемонстровано в дослідженні ефекту скляної стелі, в якому жінок обирають на керівні посади через їхню високу соціальну та емоційну здатність [31].

Спільним у цих різних стратегіях є те, що вони допомагають людям зберігати надію на те, що вони не обмежені гендерними стереотипами, коли йдеться про досягнення важливих життєвих цілей та результатів.

Гендерні стереотипи впливають не тільки на те, як ми ставимося до інших і до можливостей, які ми їм надаємо, а й на те, як ми ставимося до себе, на поведінку, яку вважаємо бажаною, на життєві прагнення, які ми вважаємо необхідними, і на результати, які ми цінуємо.

Парадоксально, але тверде переконання, що гендерні стереотипи точно відображають досягнення та пріоритети більшості чоловіків і жінок, заважає людям демонструвати свої унікальні здібності та діяти відповідно до власних уподобань.

Як ми можемо отримати користь від знань про походження, природу та функції гендерних стереотипів? По-перше, важливо усвідомити, що вони містять невелику істину, оскільки гендерні очікування мають великий вплив на те, як ми сприймаємо гендерні відмінності. Гендерні стереотипи відображають гендерні рольові відносини в суспільстві: наші стереотипні асоціації зміняться лише тоді, коли велика кількість чоловіків і жінок візьмуть на себе ширші ролі. Ці зміни можна досягти різними способами:

По-перше, необхідно визнати когнітивну та мотиваційну функції гендерних стереотипів. Ідея про те, що ми всі піддані гендерними очікуваннями і що вони можуть упереджувати наші судження про конкретну людину, дає змогу виявити та виправити цю думку. Насправді, оскільки гендерні стереотипи настільки поширені та неявні, ми не можемо покладатися на явні наміри, які розглядаються окремо. Передача відповідальності за рівне ставлення до служби різноманітності може зменшити пильність щодо неявної упередженості та ввести нерівне ставлення.

Ті, хто може опинитися в не вигідному становищі, повинні бути звільнені від тягара доказування. Це зменшує рівень залежності нас від їхньої здатності визнати нерівне ставлення та їхньої готовності скаржитися. Наприклад, батьки, які також займаються домашніми справами, можуть змусити своїх дочок висловлювати антистереотипні уподобання та прагнення [15].

Важливо донести до людей, що стереотипи носять описовий і атрибутивний характер. Знання поширеності та неявних наслідків стереотипів звільняє людей

від переконання, що всі гендерні відмінності є біологічно визначеними та жорсткими. Ці знання дають їм змогу усвідомити неявні наслідки, які гендерні стереотипи можуть мати для них та інших. Обмін цим досвідом допомагає їм розробити стратегії подолання гендерних очікувань.

Керівники повинні підтримувати співробітників в узгодженні стереотипних очікувань щодо чоловічих і жіночих ролей, які пов'язані з робочими та сімейними потребами. Чоловіки та жінки відчують стрес, коли ці дві ролі здаються несумісними. Однак, коли керівники визнають вимоги обох типів і полегшують можливість поєднання робочих та сімейних ролей, це з часом сприяє позитивно сприяє на задоволення роботою та на показники фізичного здоров'я, як у жінок так і у чоловіків.

Гендерні стереотипи не дозволяють жінкам і чоловікам порівну ділитися турботою про дітей і членів сім'ї та насолоджуватися спільними стосунками. Гендерні стереотипи заважають жінкам з блискучою кар'єрою знаходити романтичних партнерів, а безробітним чоловікам відчувати себе цінними. Вони змушують нас недооцінювати емоційний тягар турботи про жінок і фізичний тягар важкої праці чоловіків. Ми лише люди, і ми повинні визнати, що ми схильні до стереотипного мислення та гендерних очікувань. Гендерна нерівність на ринку праці та в суспільному житті є гострою проблемою, яка потребує подолання в усіх сферах життя України. Держава повинна вживати заходів, які б для ліквідували не формально, а практично усі прояви гендерної нерівності.

Україна вже зробила перші кроки до подолання гендерної нерівності:

- було проведено гендерний аналіз українського суспільства;
- прийнято Верховною Радою України Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”;
- 8 січня 2022 року вступили в дію зміни до закону, «Про зайнятість населення»;
- розробляється механізм управління гендерними процесами в системі законодавчої та виконавчої влади;
- серед іншого розпочато гендерну експертизу українського законодавства.

Але для швидшого вирішення проблеми Україні необхідно вчитися на досвіді високорозвинених країн Європейського Союзу щодо практичної реалізації принципу гендерної рівності у внутрішньому та міжнародному праві.

«Європейський Союз уже має значні досягнення в забезпеченні гендерної рівності. Наприклад, за останні 12 років частка жінок на ринку праці зросла з 52% до близько 60%. Частка молодих жінок віком 20–24 роки становить 59% від усіх студентів європейських університетів. Однак гендерний розрив залишається. Так, на ринку праці жінки досі більше представлені на низькооплачуваних роботах, їх небагато на керівних посадах, їх середня заробітна плата в ЄС досі на 15% менша ніж у чоловіків. Лише 33,2% самозайнятих є жінками» [11].

Для України важливо, щоб держава не лише надала юридичну силу необхідним міжнародним документам щодо гендерної рівності, а й проводила гендерний аналіз національного законодавства по цьому питанню. Ці зміни поступово змінять стару і сформують нову систему суспільних відносин, яка буде базуватися не на гендерній, а на соціально-правовій складових.

Запровадження гендерного підходу до аналізу ринку праці має включати не лише кількісні характеристики, тобто рівні економічної активності чи зайнятості, а й перехід до вивчення умов, форм і статусу зайнятості жінок та чоловіків.

Також необхідно створити мережеву систему для постійного гендерного моніторингу нерівності на ринку праці через центри зайнятості.

Гендерні проблеми в працевлаштуванні є проблемою не лише жінок чи чоловіків, а й суспільства в цілому, тому їх успішне вирішення піде на користь всьому українському суспільству.

Для суспільства праця жінок є важливим резервом, необхідним для ефективного розвитку виробництва в період структурних змін в економіці.

Тому для подолання негативного соціально-економічного впливу гендерної асиметрії на ринку праці необхідно:

- юридично обґрунтувати гендерну нерівність та розвинути постійну законодавчу гендерну експертизу;

- створити нову ментальну культуру, яка пропонує не декларативну, а справжню гендерну рівність, особливо на ринку праці;
- постійний гендерний моніторинг нерівності на ринку праці через створення мережевої системи центрів зайнятості;
- реалізувати нові соціальні програми для підтримки жінок з метою професійної орієнтації та професійного навчання для впровадження в роботу центрів зайнятості.

Висновки до другого розділу

«Вторинне дослідження проведено Соціологічною групою «Рейтинг» 27 – 28 лютого 2021 року серед населення України віком від 18 років і старші в усіх областях, крім тимчасово окупованих територій Криму та Донбасу. Вибірка репрезентативна за віком, статтю і типом поселення» [1].

У соціологічному дослідженні прийняли участь: 1500 респондентів. Учасники дослідження жінки й чоловіки, у віці від 18 до 75 років, різної національності, освіти, та досвіду роботи, які звертались до центру зайнятості. Програма дослідження представлена у додатку Б.

Дослідження проводилось за допомогою соціологічного методу, основою якого є анкетування із застосуванням стандартизованої анкети.

Гіпотеза нашого дослідження доведена, оскільки ми передбачили, що незважаючи на діюче законодавство та нормативно-правові акти відносно регуляції гендерної та вікової рівності на ринку праці, жінки усе одно більше схильні дискримінації, ніж чоловіки. Це можна відстежити у різних напрямках: рівень заробітної платні, кар'єрне зростання, посади у політичній сфері на рівні держави та міжнародному. Також, на нашу думку, дискримінації при працевлаштуванні схильні люди похилого віку, а саме у віковій категорії 40+. Саме цій віковій категорії населення важко знайти роботу, роботодавці більш схильні та зацікавлені у працівниках 22-35 років.

На основі проведеного дослідження проаналізовано вплив гендерних стереотипів у професійній діяльності. Встановлено, що на сьогоднішній більшість професійних сфер започатковані на принципах гендерної рівності. Дослідження також виявило, що деякі респонденти стикалися з проявами гендерної нерівності у своїй професійній діяльності. Найпоширенішим випадком прояву гендерної нерівності є дискримінація жінок, яка найчастіше зустрічається при працевлаштуванні.

Аналізуючи соціальний вплив гендерних стереотипів, можна зробити висновки, що гендерні відмінності не обґрунтовані біологічно. Аналіз наукових джерел та даних емпіричних досліджень показує, що у професійній практиці кар'єрні прагнення, інтереси, таланти та здібності часто залежать від статі. Гендерні стереотипи формують розуміння того, що певні професії приписуються чоловікам чи жінкам, відповідно до їх ролі. Ніжче наведені деякі способи, які можуть допомогти допомогти людям і суспільству в цілому подолати гендерні стереотипи та гендерну нерівність.:

- наголошувати на досягненнях на фізичними рисами;
- обирати кольори відповідно до особистих вподобань;
- залучення молодих спеціалісток для розвитку науки в країні;
- створити програми наставництва для жінок та чоловіків, які працюють на нестереотипних роботах;
- визнавати внески в історію, які зробили жінки та чоловіки;
- шукати можливість у працевлаштуванні в місцях, які відповідають інтересам, професійним навичкам та ін, незалежно від віку та статі. (Наприклад, з 2019 року розпочали набирати дівчат до спецпідрозділу «КОРД» Національної поліції України і першою представницею стала працівник під позивним «Коса» – жінка-штурмовик, а не канцеляристка).

ВИСНОВКИ

Проаналізувавши питання гендерної нерівності у контексті професійної діяльності, можна зробити наступні висновки.

В умовах сьогодення проблема гендерної та вікової нерівності, тобто дискримінації є звичним явищем на ринку праці в Україні. Законодавчі акти не застосовуються або ж навіть не працюють у реальному житті, хоча вони де-юре і враховують та забороняють різні прояви дискримінації.

Рівна участь жінок і чоловіків у функціонуванні ринку праці та досягнення гендерної рівності щодо доступу населення до гідної роботи має бути важливим напрямком національної політики зайнятості з належним рівнем практичної реалізації. Важливим завданням є створення та впровадження на практиці ефективного механізму захисту прав у сфері праці, а також реформування ринку праці в таких напрямках, які перешкоджали б проявам вікової дискримінації на ринку праці.

Тож, незважаючи на стрімкий розвиток соціального рівня, та вимог до кандидатів при працевлаштуванні, щоденно фіксується вікова дискримінація під час працевлаштування та гендерна нерівність взагалі у будь-якій сфері життя.

У соціологічних дослідженнях можна виділити наступні теоретичні підходи до питань гендеру та статі: до першого підходу можна віднести традиційні теорії гендерної соціалізації, засновані на біодетерміністській теорії структурно-функціонального аналізу Т. Парсонса; до другого підходу – теорії соціального конструювання гендеру, які виникли як конструктивістська критика структурного функціоналізму і в яких акценти зміщуються на мікрорівень та повсякденні взаємодії (А. Шюц, П. Бергер, Т. Лукман). До третього підходу відносять теорію гендерної композиції австрійського вченого Р. Коннела, в основу якої закладена структурно-конструктивістська теорія П. Бурдьє та Е. Гідденса, яка вказує на механізми реконструкції гендерних стереотипів, що діють на макро- і мікрорівнях.

Вторинне дослідження проведено Соціологічною групою «Рейтинг» 27 – 28 лютого 2021 року серед населення України віком від 18 років і старші в усіх областях, крім тимчасово окупованих територій Криму та Донбасу. Вибірка репрезентативна за віком, статтю і типом поселення.

У соціальному дослідженні прийняли участь: 1500 респондентів. Учасники дослідження жінки й чоловіки, у віці від 18 до 75 років, різної національності, освіти, та досвіду роботи, які звертались до центру зайнятості. Програма дослідження представлена у додатку Б.

Дослідження проводилось за допомогою соціологічного методу, основою якого є анкетування із застосуванням стандартизованої анкети.

Гіпотеза нашого дослідження доведена, оскільки ми передбачили, що незважаючи на діюче законодавство та нормативно-правові акти відносно регуляції гендерної та вікової рівності на ринку праці, жінки усе одно більше схильні дискримінації, ніж чоловіки. Це можна відстежити у різних напрямках: рівень заробітної платні, кар'єрне зростання, посади у політичній сфері на рівні держави та міжнародному. Також, на нашу думку, дискримінації при

працевлаштуванні схильні люди похилого віку, а саме у віковій категорії 40+. Саме цій віковій категорії населення важко знайти роботу, роботодавці більш схильні та зацікавлені у працівниках 22-35 років.

На основі проведенного дослідження проаналізовано вплив гендерних стереотипів у професійній діяльності. Встановлено, що на сьогоднішній більшість професійних сфер започатковані на принципах гендерної рівності. Дослідження також виявило, що деякі респонденти стикалися з проявами гендерної нерівності у своїй професійній діяльності. Найпоширенішим випадком прояву гендерної нерівності є дискримінація жінок, яка найчастіше зустрічається при працевлаштуванні.

Аналізуючи соціальний вплив гендерних стереотипів, можна зробити висновки, що гендерні відмінності не обґрунтовані біологічно. Аналіз наукових джерел та даних емпіричних досліджень показує, що у професійній практиці кар'єрні прагнення, інтереси, таланти та здібності часто залежать від статі. Гендерні стереотипи формують розуміння того, що певні професії приписуються чоловікам чи жінкам, відповідно до їх ролі. Ніжче наведені деякі способи, які можуть допомогти допомогти людям і суспільству в цілому подолати гендерні стереотипи та гендерну нерівність.:

- наголошувати на досягненнях на фізичними рисами;
- обирати кольори відповідно до особистих вподобань;
- залучення молодих спеціалісток для розвитку науки в країні;
- створити програми наставництва для жінок та чоловіків, які працюють на нестереотипних роботах;
- визнавати внески в історію, які зробили жінки та чоловіки;
- шукати можливість у працевлаштуванні в місцях, які відповідають інтересам, професійним навичкам та ін, незалежно від віку та статі. (Наприклад, з 2019 року розпочали набирати дівчат до спецпідрозділу «КОРД» Національної поліції України і першою представницею стала працівник під позивним «Коса» – жінка-штурмовик, а не канцеляристка).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітична група «Рейтинг». URL: <http://ratinggroup.ua/> (дата звернення 20.04.2022р.)
2. Балакірєва О. Гендерний аналіз ціннісних орієнтацій в українському суспільстві. Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді; Український ін-т соціальних досліджень, 2017. № 7. С. 22–24.
3. Будник А.Ю., Колоколова М.О., Щербань С.В. Трудова дискримінація людей старшого віку: результати соціологічного дослідження. Харків: ХІСД, 2018. 64 с.
4. Вілкова О.Ю. Конструктивні й деструктивні функції гендерних стереотипів : Автореф. дис. ... канд. соціол. наук. К., 2016. 25 с.
5. Вілкова, О. Ю.(2004). Конструктивні та деструктивні вияви гендерних стереотипів. Український соціум. 3(5), 24-29.
6. Вплив COVID-19 на права жінок в Україні. UNDP Україна. URL:https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/covid-impact-on-women-rights-in-ukraine.html (дата звернення 20.04.2022р.)
7. Герасименко Г. Гендерна рівність та відповідь на домашнє насильство в приватному секторі України: заклик до дій. URL: <http://www.idss.org.ua/> (дата звернення 20.04.2022р.)
8. Герасименко Г.В. Гендерні аспекти соціально-економічної політики в Україні : Автореф. дис. ... канд. екон. наук. К., 2018. 27 с.
9. Герасименко Г.В. Гендерні особливості рівня життя українського населення. Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді; Український ін-т соціальних досліджень, 2019. № 5. С. 52–54.

10. Глобальний звіт про стан гендерної рівності. URL : <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/> (дата звернення 20.04.2022р.)
11. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 22.04.2022р.)
12. Дослідження ринку праці України. Гендерні аспекти. Демографія. Економіка праці. 2021. № 54. С. 201-207ю
13. Єрмолаєва, Т. В., Шваб, К. В. (2017). Гендерні стереотипи у сучасному українському суспільстві. Вісник університету ім. А. Нобеля. 1(13), 92-96
14. Жінки, бізнес та закон. Зняття обмежень для підвищення гендерної рівності. URL : <https://www.prostir.ua/?focus=ohlyad-doslidzhen-schodo-hendernoji-rivnosti-ta-rozshyrennya-pravmozhlyvostej-zhinok> (дата звернення 20.04.2022р.)
15. Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”. URL : <https://www.president.gov.ua/documents/2866-iv-3177> (дата звернення 20.04.2022р.)
16. Іващенко, О. В., Лободинська, О. М. (2013). Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричні прояви при працевлаштуванні в Україні. Український соціум. 1(44), 43-62.
17. Коломієць, Т. В., (2019). Подолання гендерної асиметрії як механізм регулювання соціальних конфліктів українського суспільства. Вісник НТУУ «КПІ» Політологія. Соціологія. Право. (№3(43), с.74-79). Київ: Вісник НТУУ «КПІ»
18. Колот А.М. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / А.М. Колот, В.М. Данюк, О.О. Герасименко та ін. К.: КНЕУ, 2017. 500 с.
19. Колот А.М., Герасименко О.О. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2019. № 2. С. 21-38.

20. Котикова А., Крилова І., Попескул А. Гендерні аспекти ринку праці в Україні. Глобальні та національні проблеми економіки. Вип. 22, 2018. URL: <http://global-national.in.ua/archive/22-2018/38.pdf> (дата звернення 22.04.2022р.)
21. Левченко К.Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління. Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2017. 76 с.
22. Левченко К.Б. Концептуальні питання гендерної політики // Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень: *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 5–7 грудня 2002 р.). К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді; Український ін-т соціальних досліджень, 2002. С. 118–120.
23. Левченко, Л. Ю. (2015). Гендерні процеси у сучасному суспільстві: теоретичні засади аналізу. *Science and Education a New Dimension. Humanities and Social Sciences*. 3(10), 14—16.
24. Лобанова Л.С. Гендерний аналіз сфери науково-технологічної діяльності. *Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції*. К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді; Український ін-т соціальних досліджень, 2019. № 7. С. 120–123.
25. Лобанова Л.С. Жінки і чоловіки в системі демографічної реальності: стратегії подолання кризи. *Гендерні стратегії сталого розвитку України*. К.: Фенікс, 2019. № 9. С. 58–69.
26. Марценюк, Т., Оксамитна, С. (2010). Гендерні відносини в українському суспільстві у сфері політики. URL: <https://npu.edu.ua/media/kunena/attachments/legacy/files/17.pdf> (дата звернення 20.04.2022р.)
27. Медіна, Т., Назарова, В. (2015). Гендерні стереотипи та їх вплив на професійну діяльність в Україні. *Релігія та Соціум*. 2(18), 127-133.
28. Мельник Т.М. Гендер у політиці // *Основи теорії гендеру* Навчальний посібник. К.: “К.А.С.”, 2004. С. 219–265.

29. Мельник Т.М. Гендер як наука та навчальна дисципліна. Основи теорії гендеру. Навчальний посібник. К.: “К.А.С.”, 2004. С. 10–29.
30. Методологічні положення щодо класифікації та аналізу робочої сили й окремих форм трудової діяльності, затверджені наказом Держстату від 27.01.2017 № 22, із змінами, затвердженими наказом Держстату від 28.12.2018 № 292. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення 20.04.2022р.)
31. Мунтян, І. С. (2003). Визначення феноменів «гендер» і «гендерна педагогіка» у науковій літературі. (№4, с.224-228). Одеса: Вісник Одеського інституту внутрішніх справ : науковий журнал.
32. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу : [колективна монографія / за ред. Е. М. Лібанової]. К. : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2019. 404 с.
33. Ринок праці / Державна служба статистики України. - [Електронний ресурс] URL.: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 20.04.2022р.)
34. Руднєва О.М. Гендерна рівність у праві України: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. Х., 2002. 18 с.
35. Скорик М.М. Місце гендерних стереотипів у соціально-нормативній сфері українського суспільства. *Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції*. К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді; Український ін-т соціальних досліджень, 2019. – С. 172–175.
36. Сотнікова Ю. В. Проблема забезпечення гендерної рівності в Україні в контексті євроінтеграції. Бізнес Інформ. 2019. № 4. С. 239–245.
37. Стефанішина О. Оплата праці жінок і чоловіків в Україні буде рівною. URL: <https://www.kmu.gov.ua/> (дата звернення 20.04.2022р.)
38. Стратегії змін для досягнення гендерної рівності у місцевому самоврядуванні в Україні. К.: Стилос, 2003. 84 с.

39. Стрельник О.О. Гендерна нерівність та соціальний статус жінки в сучасному українському суспільстві : Автореф. дис. ... канд. соціол. наук. – Харків, 2003.
40. Тимошук, О Політика ейджизму, або Чому в Україні процвітає вікова дискримінація. Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. 2018. Вип. 6. С. 15-18.
41. Ткалич М. З. Зінченко Т. П. Типологія гендерних стереотипів особистості. Проблеми сучасної психології. 2013. № 2. С. 47–52.
42. Ткалич М. З. Зінченко Т. П. Типологія гендерних стереотипів особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2. С. 47–52.
43. Троян, В., Таран, Н. (2016). Проблема гендерної рівності в науці: досягнення та виклики. (№2, с.98-106). Острог: Наукові записки Національного університету «Острозька академія».
44. Харченко, О. І. (2009). Методологічні підходи гендерних досліджень у соціології. Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. 15, 315-317.
45. Шестаковський О. Гендерна нерівність на ринку праці України: структурні передумови і тривкі стереотипи. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 2017. Вип. 1(4). С. 13-19.
46. Щербань С. Чи актуальне на сьогодні дослідження трудової дискримінації людей старшого віку? URL: www.khisr.kharkov.ua (дата звернення 20.04.2022р.)

ДОДАТКИ

Додаток 1

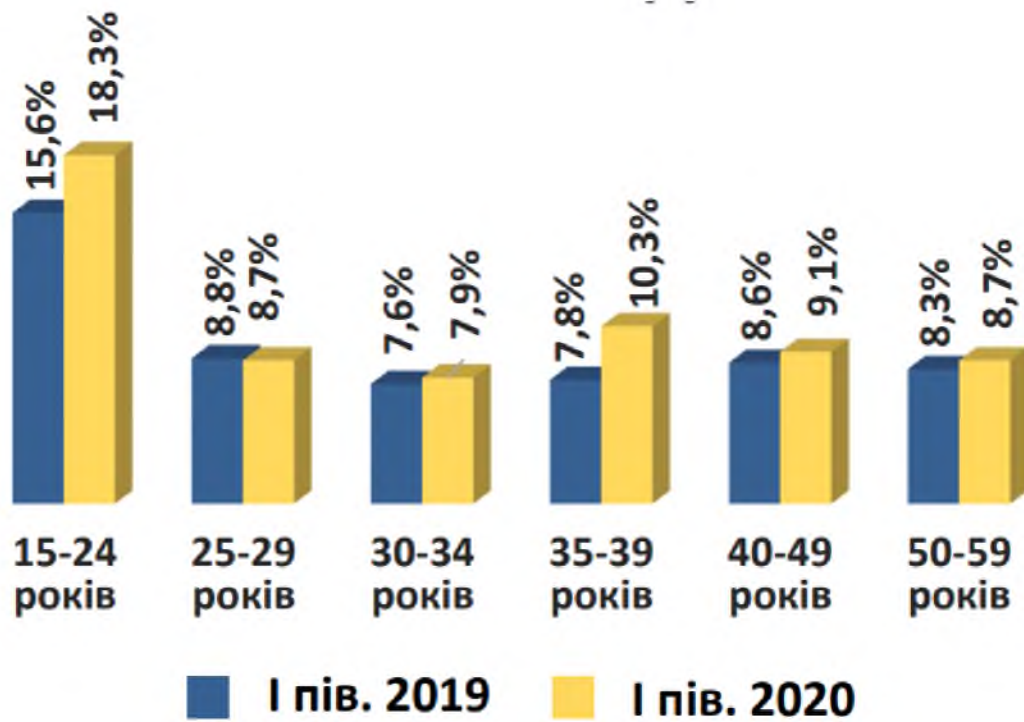


Рис. 1.1. Чисельність робочої сили у I пів.2019 р. – I пів.2020 рр.



Рис. 2.1. «Що Ви розумієте під поняттям «гендер»?», %

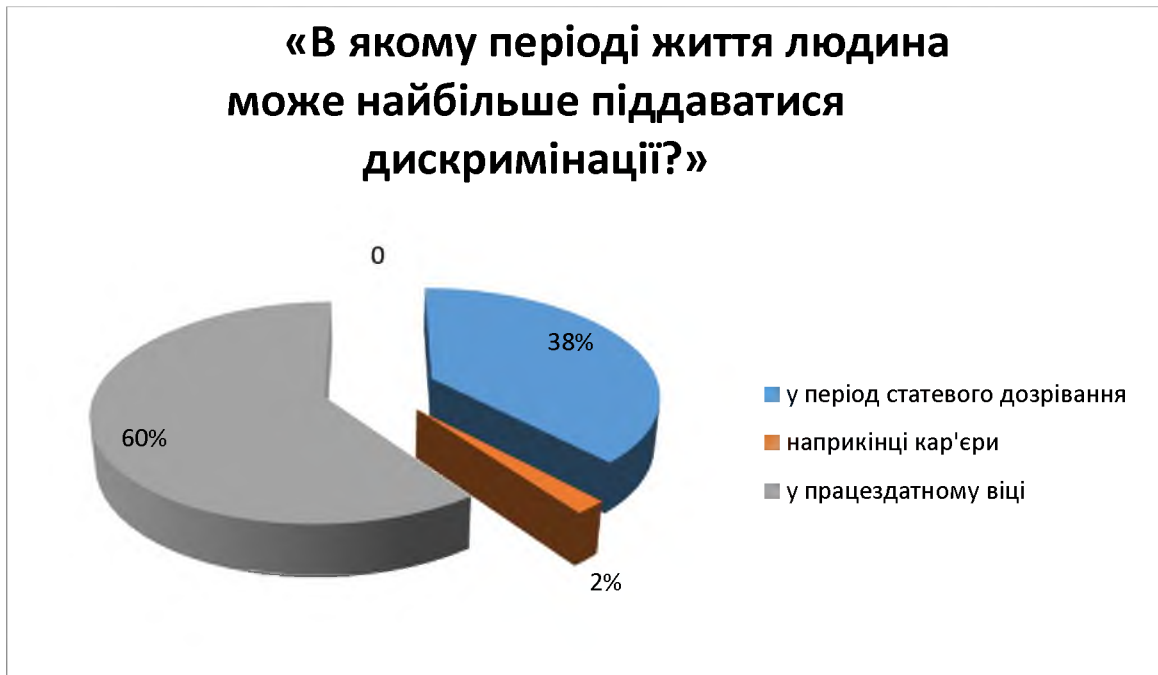


Рис. 2.2. «В якому періоді життя людина може найбільше піддаватися дискримінації?», %

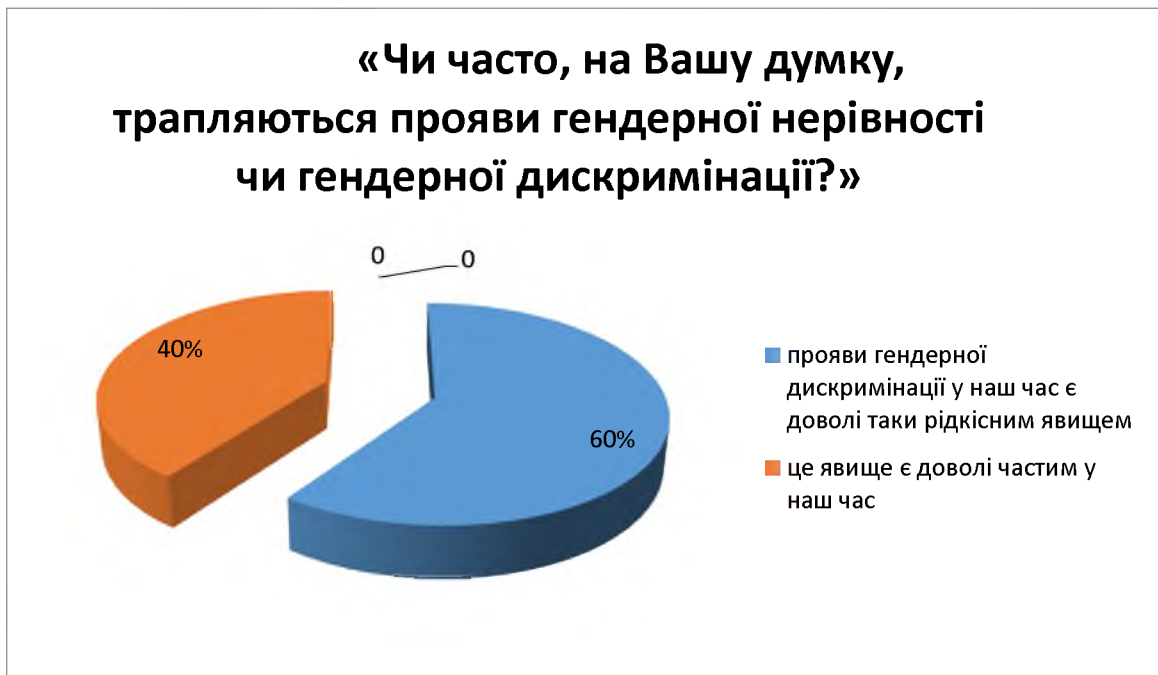


Рис 2.3. «Чи часто, на Вашу думку, трапляються прояви гендерної нерівності чи гендерної дискримінації?», %



Рис 2.4. «Чи часто, на Вашу думку, трапляються прояви гендерної нерівності чи гендерної дискримінації?», %

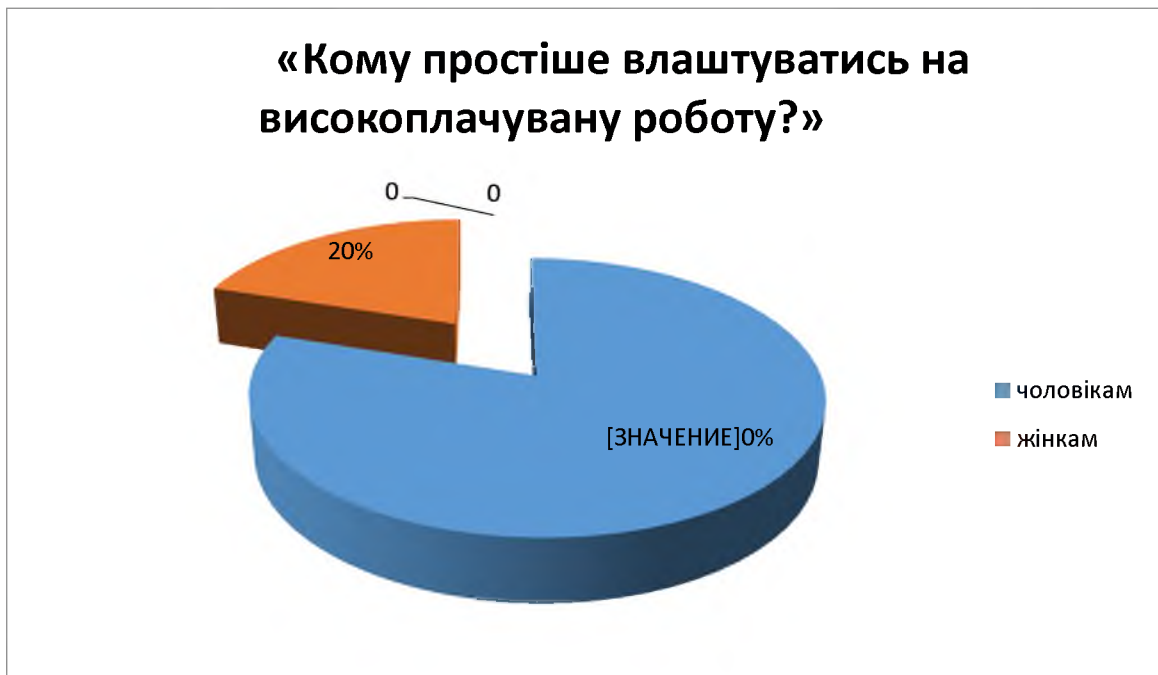


Рис. 2.5. «Кому простіше влаштуватися на високооплачувану роботу?», %

Програма соціологічного дослідження «Гендерної та вікової нерівності у працевлаштуванні в сучасному українському суспільстві».

Актуальність. Жінки та чоловіки у країнах світу позбавлені доступу до можливостям освіти та працевлаштуванні, вимушені займатися виключними видами діяльності чи отримувати за свою працю менше, ніж вона коштує, лише через свою інвалідність, етнічне походження, віросповідання, расової та статевій приналежності, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, політичних чи інших переконань, вікових відмінностей, та ін.

Сьогодні у світі налічується 600 млн. людей у віці 60 років та старше. До 2025 року ця кількість зросте, а до 2050 року досягне 2 млрд., причому переважна більшість людей похилого віку буде у розвинених країнах. Дана тенденція, обумовлена збільшенням тривалості життя та зниженням народжуваності, ставить перед суспільством складні завдання не лише по відношенню укріплення здоров'я похилих людей, але й розширення їх соціальних можливостей [2, с. 22].

Ейджизм – дискримінація окремих людей чи груп людей за віковою ознакою у результаті стереотипів які склались. Сучасний світ орієнтований на молодь: починаючи з роботодавців, які віддають перевагу приймати на роботу тих, кому 30, а не 50+, та закінчуючи медичними та соціальними закладами [4, с. 17].

Дискримінація, якій піддаються на ринку праці конкретні категорії населення, наприклад жінки, або літні люди, чи навпаки неповнолітні серйозно підвищує їх схильність ризику експлуатації та зловживань, у тому числі у формі примусової праці.

У силу історичних, культурних, фізіологічних та ін. причин чоловіки та жінки в усіх суспільствах мають різні можливості у професійному, суспільному та особистому житті. Будова суспільства, де віт гендера людини залежать її права, обов'язки, можливості та доступ до економічних та інших ресурсів, називають гендерною нерівністю.

Феномен гендерної нерівності – це один з найбільш частих випадків прояву соціальної нерівності у суспільстві. Нерівність жінок та чоловіків привернуло увагу до себе більше 40 років назад, коли з'явилась зацікавленість у глибокому вивченні цього феномену, оцінці її економічних та соціальних наслідків. Однак, і на сьогодні, гендерна та вікова нерівність залишається достатньо актуальною та привертає увагу багатьох дослідників.

Негативні тенденції, що стосуються жіночої зайнятості, згубно впливають на демографічний стан країни, а також на соціальні відносини. Основною з них є проблема нерівності між чоловіками та жінками на ринку праці, попри те, що стаття 17 «Про забезпечення прав та можливостей жінок та чоловіків» декларує: «Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці» [15].

Але реальні дані свідчать про те, що саме жінки більше відчують проблеми щодо кар'єрного росту та професійного зростання, а обсяг пропозицій робочих місць для жінок характеризується значно вужчим професійним асортиментом. Крім того, шанси жінки втратити роботу завжди вищі, ніж для чоловіків. Тому проблема безробіття жінок, попри свою теоретичну дослідженість, у практичному вимірі залишається надзвичайно актуальною, адже більшість безробітних – жінки.

Ступінь розробленості проблеми дослідження. Зарубіжні науковці, такі як В. Андерсон, Дж. Анкер, Т. Бек, Т. Веблен, Д. Вулфорд, К. Делфі, М. Кімел, Дж. Скотт та ін. давно досліджують та вивчають гендерні та вікові нерівності. Серед вітчизняних вчених, які займалися дослідженням даної проблеми, слід виділити О. Грішнову, Л. Лібанову, О. Макарову, В. Сташенко та ін. Однак, проблема, як свідчать вітчизняні та світові тенденції її розвитку, залишається не до кінця розв'язаною і має високий рівень негативної інерції на найближчу перспективу, що, власне, і робить її актуальною у якості предмета дослідження.

Об'єкт: доросле населення (18+), які знаходяться на етапі працевлаштування.

Предмет: гендерна та вікова нерівність у працевлаштуванні в сучасному українському суспільстві.

Мета: дослідити рівень гендерної та вікової нерівності на сучасному українському ринку праці.

Завдання:

1. Визначити реальний стан гендерної та вікової нерівності на сучасному українському ринку праці.

2. З'ясувати чи дотримуються роботодавці нормативно-правової бази при прийомі на роботу співробітників.

Теоретична інтерпретація понять.

Гендер – як і раса, етнічна приналежність та клас – є соціальною категорією, яка у більшій мірі визначає життєві перспективи людини, його участь у суспільстві та у економіці. Хоча у деяких соціумах немає расового чи етнічного тиску, в усіх суспільствах існують – у різному ступеню – гендерна асиметрія – дифференція та нерівність. Ролі статей та стосунки між ними значно розрізняються за країнами. Однак існують також деякі дивовижні співпадіння.

Рівність – інший термін, який заслуговує на пояснення. Він використовується у багатьох випадках та може значити у різні часи рівність перед законом, рівність можливостей чи рівність результатів.

Ейджизм – дискримінація окремих людей чи груп людей за віковою ознакою у результаті стереотипів які склались.

Дискримінація на робочому місці - довгострокова нерівність статусів індивідів на підставі статі, етнічності, віку, конфесійних і політичних уподобань та інших культурних відмінностей, яке проявляється, зокрема, в неоднакове винагороду однаково продуктивних груп; в практиці найму, оплати, підвищення кваліфікації, просування по службі.

Ринок праці – соціально-економічна категорія, що визначає рівень розвитку економіки, залежить та водночас реагує на її коливання, характеризує рівень розвитку людського потенціалу та впливає на добробут населення.

Гіпотеза:

Ми передбачаємо, що незважаючи на діюче законодавство та нормативно-правові акти відносно регуляції гендерної та вікової рівності на ринку праці, жінки усе одно більше схильні дискримінації, ніж чоловіки. Це можна відстежити у різних напрямках: рівень заробітної платні, кар'єрне зростання, посади у політичній сфері на рівні держави та міжнародному. Також, на нашу думку, дискримінації при працевлаштуванні схильні люди похилого віку, а саме у віковій категорії 40+. Саме цій віковій категорії населення важко знайти роботу, роботодавці більш схильні та зацікавлені у працівниках 22-35 років.

Вибірка дослідження.

У соціологічному дослідженні прийме участь 50 респондентів жінки та чоловіки віком від 18-65 років. Вибірка учнів репрезентативна з погляду на їх місце проведення. Відносна похибка за типом групи і кількості учасників $\pm 5\%$. Дослідження проводиться на добровільній основі і забезпечує повну анонімність респондентів.

Дослідження проводитиметься за допомогою соціологічного методу, основою якого є анкетування із застосуванням стандартизованої анкети. У нашому випадку анкетування проводилось при:

- Обмеженому часі для його проведення;
- З використанням стандартизованого бланку анкети;
- З використанням виключно «закритого» типу питань.

Дослідження буде містити три етапи:

1. Підготовчий етап, де був визначений об'єкт, предмет, мета, ціль та гіпотеза дослідження, встановлені процедури, які застосовувались у опитуванні; підготовлені питання, та усі необхідні засоби для анкетування.

2. Безпосереднє дослідження, де буде розіслена анкета через додаток онлайн опитувань Google Form. Та розпочате безпосереднє опитування.

3. Обробка та інтерпретація отриманих результатів дослідження.

Даний метод є доволі простим у використанні та максимально зручним, матеріально не витратним, який дозволяє отримати у короткі терміни максимальну кількість різнобічних відповідей.

Робочий план дослідження

№	Найменування заходу	Термін виконання	Зауваження
Підготовчий етап			
1	Обговорення та затвердження програми та методичного інструментарію дослідження		Консультації зі спеціалістами з теми дослідження
2	Розробка анкети для дослідження		
Етап безпосереднього дослідження			
3	Роздрукування анкети		
4	Масовий збір інформації		
Обробка та інтерпретація отриманих результатів дослідження			
5	Статистична та математична обробка отриманих результатів дослідження		
6	Графічне зображення результатів дослідження		
7	Наукове обговорення попереднього варіанту роботи, за результатами дослідження		З керівником дипломного проекту
8	Доопрацювання та корегування роботи. Затвердження остаточного варіанта роботи.		З керівником дипломного проекту

Метод - анкетне опитування онлайн за допомогою додаток Google Form.

Додаток 8

АНКЕТА

Шановний респонденте! Дослідницька група студентів 4 курсу факультету психології, політології та соціології Національного університету «Одеська юридична академія» звертається до Вас із проханням взяти участь у дослідженні «Гендерна і вікова нерівності у працевлаштуванні в сучасному українському суспільстві». Ваші відповіді будуть узагальнені з відповідями інших респондентів. Анонімність наданих Вами відповідей гарантуємо. Заздалегідь дякуємо за участь у дослідженні!

1. Чи Ви знайомі з поняттям гендерної дискримінації у суспільстві? (утиск прав жінки або чоловіка у повсякденному житті)
 - ☐ Так, знайомий(-а);
 - ☐ Ні, ніколи раніше не чув(-ла);
 - ☐ Чув(-ла), але достатньо не проінформований(-а).
 - ☐ Важко відповісти.
2. Чи помічали Ви гендерну дискримінацію у працевлаштуванні?
 - ☐ Так, помічав(-ла);
 - ☐ Ні, ніколи не помічав(-ла).
 - ☐ Важко відповісти.
3. Як Ви вважаєте, чи є справедливим відбір кандидатів на вакансію за віком та статтю?
 - ☐ Так;
 - ☐ Скоріш так, ніж ні;
 - ☐ Скоріш ні, ніж так;
 - ☐ Ні;
 - ☐ Важко відповісти.
4. На Вашу думку, чи поділяються професії суто на жіночі та чоловічі?

- ☐ Так;
 - ☐ Скоріш так, ніж ні;
 - ☐ Скоріш ні, ніж так;
 - ☐ Ні;
 - ☐ Важко відповісти.
5. Як Ви вважаєте, як повинна поводитися людина, яка зіткнулася із гендерною дискримінацією у працевлаштуванні?
- ☐ Проігнорувати це;
 - ☐ Звернутися по юридичну допомогу;
 - ☐ Написати скаргу до відповідних органів;
 - ☐ Важко відповісти.
6. Яке Ваше особисте ставлення до гендерної дискримінації?
- ☐ Позитивне;
 - ☐ Негативне;
 - ☐ Нейтральне;
 - ☐ Важко відповісти.
7. Чи зіткалися Ви з труднощами у працевлаштуванні через Вашу стать?
- ☐ Так;
 - ☐ Ні;
 - ☐ Важко відповісти.
8. Чи згодні Ви з твердженням, що «чоловікам набагато легше отримати підвищення, ніж жінкам»?
- ☐ Так, згоден(-а);
 - ☐ Ні, не згоден(-а);
 - ☐ Важко відповісти
9. Кого б Ви хотіли бачити своїм керівником?
- ☐ Жінку;
 - ☐ Чоловіка;
 - ☐ Мені байдуже;
 - ☐ Важко відповісти.

10. Чи вважаєте Ви гендерну дискримінацію сучасною проблемою?

- ☐ Так;
- ☐ Ні;
- ☐ Гендерної дискримінації не існує;
- ☐ Важко відповісти.

11. Чи відомий Вам той факт, що жінки отримують меншу заробітну плату ніж чоловіки на однаковій посаді?

- ☐ Так, відомо;
- ☐ Ні, не відомо;
- ☐ На моєму робочому місці жінки та чоловіки отримують однакову заробітну плату на однаковим посадах;
- ☐ Важко відповісти.

12. Як Ви вважаєте, чи є справедливим той факт, що жінки отримують меншу заробітну плату ніж чоловіки, на однаковій посаді?

- ☐ Це справедливо;
- ☐ Більш справедливо, ніж не справедливо;
- ☐ Більш не справедливо, ніж справедливо;
- ☐ Це не справедливо;
- ☐ Важко відповісти.

13. На Вашу думку, чи можливо побороти гендерну дискримінацію у найближчому майбутньому?

- ☐ Так, це можливо;
- ☐ Ні, вважаю це неможливим;
- ☐ Гендерної дискримінації не існує;
- ☐ Важко відповісти.

14. Будь ласка, вкажіть Вашу стать:

- ☐ Жіноча
- ☐ Чоловіча
- ☐ Власний варіант: _____

15. Будь ласка, вкажіть Ваш вік:

- 18-30
- 31-45
- 46-55
- 56-65