

Бондарчук Оксана Петрівна
Житомирський державний технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Кулаковська Л.П.

ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ ПОДІЛУ СФЕР ДІЯЛЬНОСТІ НА ЧОЛОВІЧІ І ЖІНОЧІ

Розглянуто проблеми поділу сфер діяльності на чоловічі і жіночі. Визначено, чому виникають гендерні стереотипи у поділі сфер діяльності на чоловічі і жіночі

У сучасному світі, можна сказати, відмінностей між „чоловічою” і „жіночою” працею практично не існує. Така ситуація – результат спільних процесів індустріалізації і технічного прогресу. Однак оцінка даного положення справ чоловіками і жінками суттєво різниться.

Жінки в основному оцінюють цей процес як природний і позитивний, а чоловіки ставляться скоріше негативно до проникнення жінок у суто чоловічі сфери діяльності. Спробуємо розібратися, чому це так і чи існують сьогодні типово чоловічі і типово жіночі професії.

Якщо підійти до цього питання з точки зору здорового глузду, то відразу ж можна визначити групу професій, пов'язаних з важкою фізичною роботою. Тому міркування на тему „чоловічих” і „жіночих” професій логічно почати з визначення чоловічого набору – тобто, всього того, що чисто фізично не може робити жінка. За цим критерієм можна легко назвати ряд професій зі сфери некваліфікованої або малокваліфікованої праці: вантажник, гірник, чорнороб та інші. Все це чисто чоловічі професії, жінок тут побачити практично неможливо.

До чисто жіночих професій можна сьогодні віднести також ряд некваліфікованих робіт, які найчастіше пов'язані з традиційною сферою: прибиральниця, нянечка. Тут вже чоловіки зустрічаються вкрай рідко.

У цілому, професійна сегрегація в даних сферах сприймається не як дискримінація, а як природний порядок речей, заснований на біологічних відмінностях статей. Такий поділ у професійній сфері постає як „природна” відмінність, а не як соціальна проблема. Найчастіше, навпаки, використання жінок на подібній „чоловічій” роботі трактується як соціальна проблема, підкреслюється вимушений характер такого заняття. Але це все стосується в основному сфери низькокваліфікованої праці. А от з кваліфікованою працею все набагато складніше. Тут фізична сила, домашні та господарські навички не є скільки-небудь значимим фактором, тому розділяти професії дуже складно – немає чітких критеріїв. Теоретично, тут взагалі не може існувати чоловічих і жіночих професій, так як ознака статі не впливає на рівень професіоналізму. Але це в теорії, а от на практиці по-іншому. Є певні сфери, куди чоловіки „пускають” жінок з небажанням. Зауважте, зворотній ситуації не існує! Так що ж це за сфери і з чим пов'язані чоловічі побоювання?

Перше і найголовніше: більшість чоловіків не хочуть бачити жінок на посаді керівників. Тому жінок набагато менше, ніж чоловіків на відповідальних посадах середньої та вищої ланки. Психологи відзначають, що в основі даної ситуації лежать статево-рольові очікування. Існують характеристики, які вважаються соціально бажаними для жінок і чоловіків. Ці очікування встановлені суспільством і діють як беззаперечні поведінкові приписи. Очікування, пов'язані з жінками, визначаються як пасивні, дружні і сердцеві, спрямовані на контакти з іншими людьми. Очікування ж, пов'язані з чоловіками, визначаються як активні, характеризуються незалежністю, самовпевненістю, напористістю. Однак, сьогодні акценти значно змістилися, тому що боротьба за рівноправність жінки і чоловіка, яку активно вели жінки останнім часом, зробила свою справу. Ситуація змінюється, жінок-керівників стає все більше, а ставлення до них все краще.

Існують гендерні стереотипи і на ринку праці. Гендерні стереотипи – погляди на роль чоловіка і жінки у професійній сфері та їхнє місце в соціальній ієрархії. І ті, хто працює, і ті, хто шукає роботу, роботодавці – усі перебувають під впливом стереотипів. Наприклад, роботодавець вважає, що юристом у його організації має бути чоловік, і, звісно, відмовлятиме претенденткам-жінкам. Головним критерієм у такому випадку буде належність до певної статі, а натомість варто було б звернути увагу на професіоналізм [1].

Гендерні стереотипи призводять до дисбалансу ринку праці, тобто концентрації осіб однієї статі в рамках певного фаху. Так, наприклад, типово „жіночою” професією в нашому суспільстві є професія вчителя, де жінки складають більш ніж 80%. Щоб досягнути гендерної рівності у сфері зайнятості, необхідно подолати гендерні стереотипи.

Усі гендерні стереотипи можемо поділити на три групи:

1. Стереотипи маскулінності – фемінності. Маскулінність – це чоловічі риси, фемінність – жіночі.

Чоловіки – вони які? Вважаються, що активні, домінуючі, незалежні, агресивні, самовпевнені. А жінки які? Вважається, що пасивніші, залежні, емоційні, турботливі, лагідні.

2. Друга група стереотипів пов'язана із закріпленням сімейних і професійних обов'язків.

Для чоловіків головні ролі – професійні, для жінок – сімейні. „Нормальний” чоловік прагне побудувати кар'єру, реалізуватися у професії. „Нормальна” жінка бажає вийти заміж, народити дітей, створювати затишок в оселі.

3. Третя група стереотипів стосується змісту праці чоловіків і жінок. Традиційною для жінок вважається обслуговувальна, виконавча діяльність, для чоловіків характерна інструментальна, творча, організаційна та керівна [2]. Наприклад, на відкриту вакансію директора ймовірніше працевлаштується чоловік, аніж жінка.

Існує стереотипне уявлення про „чоловічі” й „жіночі” професії. „Жіночі”: медична сестра, акушерка, вчитель, бухгалтер, вихователь дитячого садка, прибиральниця, лікар-терапевт, бібліотекар, швачка, продавець продовольчих товарів, диспетчер, секретар, діловод, кондуктор, перукар, манікюрниця, кухар, косметолог, водій трамвая, няня, мийник посуду, соціальний працівник, флорист, в'язальниця, візажист.

„Чоловічі”: водій, слюсар, токар, фрезерувальник, каменярь, муляр, вантажник, будівельник, хірург, пілот, міліціонер, водолаз, шахтар, охоронець, коваль, лицювальник-плиточник, лісник, філософ, комбайнер, військовий,

електрогазоварювальник, електрик, сантехнік, сталевар, монтажник, бармен, пожежник, рятувальник.

„Нейтральні”: юрист, адвокат, суддя, менеджер, страхувальник, підприємець, касир-кондуктор, продавець, психолог, учений, лікар, актор, режисер, офіціант, журналіст, фінансовий аналітик, економіст, комерційник, аудитор, масажист, дизайнер, викладач, адміністратор, стиліст, перекладач, агроном, інженер.

Існує поділ за категоріями праці.

Критерій 1. „Тяжка/легка” праця. Гендерний розподіл професій на „чоловічі” й „жіночі” насамперед пов’язаний із фізичним навантаженням і розподілом на „тяжку/легку” роботу. Чоловіки фізично сильніші за жінок, тому й мають займатися фізичною працею. Хоч би як жінка намагалася, вона фізично не зможе витягнути людину з гір у повному спорядженні. Хоч би як жінка намагалася, їй важко витримати навантаження пожежника. Складно уявити жінок, котрі кладуть шпали на залізниці, працюють каменярками або шахтарями, екскаваторниками або дальнобійниками. Навіть у самих „чоловічих” назвах професій немає жіночого аналогу, наприклад, немає „каменярки” – є „каменяр”, немає „сталеварки” – лише „сталевар”.

Критерій 2. „Творець/виконавець”. Вважається, що рутинна робота, що не потребує рішень, – це робота для жінок, а творча, інноваційна, з прийняттям рішень – для чоловіків. Досить поширена думка про те, що чоловікам належить роль стратегів, жінки ж – гарні виконавці. Посидючість, монотонність, старанність – ці риси притаманні жінкам та необхідні для виконавця. Для чоловіків вони не характерні, тому їм така робота не підходить.

Критерій 3. „Хороша робота – гарно оплачувана”.

Як ви розумієте поняття „хороша робота”? Зазвичай молодь відповідає, що:

– „хороша робота” – гарно оплачувана, дозволяє забезпечити достатній рівень життя для себе та своєї сім’ї;

– не брудна – якщо є „мізки”, то краще використовувати розум і піти навчатись; якщо є вища освіта, не слід йти на брудну роботу.

Також виділяють такі скриті проблеми гендерного розподілу праці. Дискримінація за рівнем заробітної плати. Заробітна плата жінок складає 70–80% від заробітної плати чоловіків. Така ситуація склалася не тільки в Україні, а й у всьому світі. Аналіз середньомісячної заробітної плати у м. Києві серед різних видів економічної діяльності свідчить про те, що найменшу заробітну плату отримують працівники саме таких галузей, які можна назвати „жіночими”: охорона здоров’я та надання соціальної допомоги, обслуговування готелів і ресторанів, освіта.

Дискримінація за рівнем нарахування пенсії. Зрозуміло, що рівень заробітної плати впливає на пенсію: маленька заробітна плата – маленька пенсія.

Низька доступність престижних професій і посад для жінок. Про це свідчить таке поняття, як „скляна стеля” – термін американського менеджменту, введений у 80-х роках. Він позначає існування невидимого бар’єру, який обмежує просування жінок кар’єрними сходами. Так, 95% топ-менеджерів провідних компаній США – чоловіки, попри те, що жінки складають більше половини всіх співробітників на нижчих щаблях ієрархії компанії. „Ефект скляної стелі” є формою дискримінації. Це немов прозорий і непомітний бар’єр, але водночас настільки міцний, що заважає жінкам просуватися вгору.

У нашій державі зроблено багато кроків для досягнення гендерної рівності у сфері зайнятості. Прийнято спеціальні постанови і закони, які надають жінкам рівні з чоловіками права й можливості для самореалізації. Сучасні жінки займають дедалі активнішу життєву позицію – відкривають власний бізнес, будують кар’єру, опановують новітні технології та сфери діяльності.

Нині активно розвивається торгівля, управління й інформаційне обслуговування. У цих сферах немає чіткого розмежування на „чоловічі” й „жіночі” професії: комерційні агенти, агенти з нерухомості, туризму, банківські працівники.

Приналежність тієї чи іншої професії до „чоловічої” або „жіночої” визначається сьогодні, в першу чергу, суб’єктивною думкою роботодавця. І якщо на типово жіночій посаді бухгалтера він захоче бачити чоловіка, а на типово чоловічій – начальника відділу збуту – жінку, то так воно і буде.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Агеев В. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. – К.: Інститут соціології НАН України, 2007. – С. 4–5.

2. Гендерний підхід: історія, культура, суспільство / Ред.: Л. Гентош, О. Кісь. – Львів: ВНТЛ, 2003. – 252 с.