

Дарія ЛИЧКО

здобувачка вищої спеціальності 073 «Менеджмент»

Науковий керівник: **Оксана ЛАВРУК**

канд. екон. наук, доцент,

доцент кафедри менеджменту,

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

м. Кам'янець-Подільський

ПРОБЛЕМИ ПРОСУВАННЯ ЖІНОК ПО КАР'ЄРНІЙ ЛІНІЇ

У сучасних умовах до проблем вивчення гендерних особливостей зайнятості, кар'єрного росту жінок звертаються все більше науковців.

Одними з них були Аріанна Хаффінгтон - економістка, яка досліджує вплив ринкових сил на статеві нерівності, зокрема на нерівність в оплаті праці та можливостях кар'єрного зростання для жінок; Сильвія Федерічі, італійка, соціологиня, що вивчає проблеми жіночої експлуатації та робочих умов жінок у глобальному контексті; Ненсі Фрейзер, американка, соціологиня, яка зосереджується на вивченні статевих нерівностей та взаємозв'язку між економікою та гендером. В своїх працях вони досліджують соціальні упередження, щодо роботи жінок, внутрішні соціальні настрої. Ці науковиці роблять вагомий вклад в фемінізм та висвітлення важливої проблеми гендерної нерівності. Це лише невелика кількість людей, які хочуть позбутися гендерної нерівності, хоч насправді їх набагато більше.

Встановлено, що в багатьох країнах заробітна плата чоловіків і жінок відрізняється. Зокрема, в Ізраїлі гендерний розрив оплати праці становить 24,32%, у Японії – 22,11%, а у Південній Кореї – 31,06%. І часто-густо це залежить не від якостей та навичок працівників, а від статі людини та стереотипів пов'язаних з нею. Основною причиною такого значного гендерного розриву в Японії є велика кількість жінок-непостійних працівників (у країні існує система довічного найму), які отримують нижчу зарплату. Ще одна причина – високий ступінь гендерної сегрегації у професіях. У Японії, як і в багатьох країнах

Організації економічного співробітництва та розвитку, непропорційно багато жінок зайнято у таких галузях, як освіта, охорона здоров'я та соціальна служба, але при цьому жінки менше представлені у професіях з високим статусом (наприклад, низька частка жінок серед лікарів, викладачів вузів, науковців).

В Україні різниця у зарплатах жінок та чоловіків становить 18,6% на користь останніх. Міністерка економіки Юлія Свириденко повідомила, що уряд поставив за мету до 2030 року скоротити цей розрив до 13,6%. Для цього міністерство затвердило національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці. У США та Канаді гендерний розрив в оплаті праці становить 16,86% та 16,67%

Безсумнівно, жінки отримали право працювати та вступати до ЗВО, мати власний вибір та просуватися по кар'єрній лінії разом з чоловіками, але ми можемо помітити певні перепони на цьому шляху: до 22 грудня 2017 року жінкам було заборонено працювати на 450 професіях; ефект скляної стелі; упереджене ставлення через вік, стать, наявність дітей; сексизм, насилля та домагання на роботі.

Першою фразою «скляна стеля» використала Мерилін Лоден у промові в 1978 році. На конференції Жіночого інституту за свободу преси в 1979, котру вела Кетрін Лоуренс з Hewlett-Packard, під час дискусії розриву між прописаними політиками просування жінок в НР та реальними. Відтоді термін популяризували. Часто цей термін використовувався в промовах та статтях відомих журналів, наприклад «The Wall Street Journal».

Зокрема, скляна стеля - це метафоричний термін, який використовується для опису невидимого бар'єру, що заважає жінкам і меншинам просуватися на вищі посади на робочому місці, особливо на керівні посади. Він стосується перешкод та упереджень, які заважають людям повністю реалізувати свій потенціал у кар'єрі, навіть якщо вони володіють необхідними навичками та кваліфікацією.

Вперше цей термін був використаний в 1980-х роках, щоб пояснити дискримінаційні практики щодо меншин. Скляна стеля може проявлятися в вигляді расизму, дискримінації за статтю, упередженнями через походження.

Через подібні практики, може бути негативний вплив на бізнес, бо сама по собі практика є деструктивною. Керівники будуть шукати спеціалістів лише в певній групі людей (канонічно привабливих, успішних, «схвалених» в суспільстві). Так на посади, що включають в себе спілкування з людьми часто не беруть людей, що належать до певних течій, субкультур, рас, статі. Але хочу зазначити, що на посади з взаємодії з людьми частіше беруть жінок.

З цього витікає перелік проблем[2]: втрата талантів, брак різноманітності, зниження морального духу та продуктивності, юридичні та репутаційні ризики, втрачені можливості. Тож підприємці, керівники, суспільство мають відмовлятися від цих особистих упереджень, бо це шкодить продуктивності і покращенню підприємств. Це також напряму стосується жінок, бо вони відносяться до групи меншин.

В час війни більше розкривається проблема жінок-військових. Проводячи опитування серед хлопців та дівчат, що обрали професію військового, я помітила, що існує чітке уявлення про роботу жінок у армії. «Більш за все, мої подруги та одногрупниці не будуть залучені до тактичних операцій та взагалі роботи за професією. Я помітив, що їх не сприймають всерйоз і вкінці дають роботу секретарки чи робіт пов'язаних саме з бумагами. Ще є варіант бойового медика» - один з опитуваних саперів. «Так, я розумію, що маю мати велике терпіння та силу волі, щоб пробитися до своєї мети. Я не хочу сидіти в штабі, коли навчалась на іншу професію. Через упередження командири надають перевагу чоловікам, а не жінкам» - говорить опитувана військова.

Це один з прикладів, коли жінкам «заборонено» просуватись по кар'єрній лінії. Це болюче питання для тих хто справді горить своєю справою. Зокрема, особистий досвід Елізабет Стенфілд підштовхнув її до вивчення та дослідження відношення до жінок-військових в армії. Вона перебуваючи на службі зіштовхнулася з гендерною нерівністю та жахливим ставленням від керівництва, через свою статтю. Відкриваючи мережу «Твітер» я часто бачу подібні твіти (схожі на цитати вище). Реальні жінки говорять про це у відкритому доступі, тому кожен може це побачити на власні очі, поставити питання, щоб впевнитись

у правдивості сказаного. Я теж особисто знаю військових, що стикалися з цією проблемою і не кожна могла її вирішити.

В нашому суспільстві часто ці теми табуйовані, тому ми повинні говорити про це не лише вдома чи в колі спілкування, а вирішувати, по перше, проводивши тренінги серед керівників, командирів, здобувачів освіти, по-друге, не замовчувати цю тему в суспільстві, по-третє, впроваджувати закони, що присікають дискримінацію на роботі та роблять прозорою заробітну плату робітників.

Важливим для України є те, щоб держава не лише надала юридичної сили необхідним міжнародним документам з питань гендерної рівності, а й провела гендерний аналіз національного законодавства з цього питання. Саме такі зміни будуть поступово змінювати стару і формувати нову систему суспільних відносин, в основі якої буде не статева, а соціальна і правова складові.

Таким чином, впровадження гендерних підходів до аналізу ринку праці має передбачати не тільки кількісні характеристики: рівень економічної активності або зайнятості населення, але й перехід до дослідження умов, форм та статусів зайнятості чоловіків і жінок. Необхідно також налагодити мережну систему постійного гендерного моніторингу проблем нерівноправності на ринку праці через центри зайнятості. Оскільки, гендерні проблеми зайнятості – це проблеми не лише жінок або чоловіків, це проблеми всього суспільства, тому успішне їх вирішення принесе користь населенню України в цілому.

Список використаних джерел

1. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління діловою кар'єрою. Навч. пос. Київ : Центр учбової літератури, 2007. 176 с.

2. Стаття «Ефект скляної стелі» URL: <https://peopleforce.io/uk/hr-glossary/glass-ceiling> (дата звернення: 23.03.2024).

3. Михайльова А. В. Розбити «скляну стелю» або як забезпечити конструктивну взаємодію у суспільстві. URL: https://eprints.kname.edu.ua/44336/1/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA_28-137-144.pdf (дата звернення: 23.03.2024).