

Міністерство освіти і науки України
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Факультет соціології
Кафедра теорії та історії соціології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«Гендерні стереотипи при працевлаштуванні жінок на ринку праці України»

Галузь знань: 054 «Соціологія»

Освітня програма: «Соціологія»

Освітній ступінь: бакалавр

Кваліфікація: бакалавр соціології

Виконавець:

студентка 4 курсу, 3 групи
Корольова Валерія

Науковий керівник:

Дейнека А.В.

Бакалаврська робота допущена до захисту
рішенням кафедри

Протокол №_____ від «___» _____ 2021 р.

Зав. кафедри_____

Київ 2021

Регістрація

номер

дата

підпис лаборанта кафедри

Рекомендовано

до захисту

підпис наукового керівника

ініціали, прізвище наукового керівника

Результат захисту

оцінка

дата захисту

Голова ЕК

підпис

ініціали, прізвище

Члени ЕК

підпис

ініціали, прізвище

підпис

ініціали, прізвище

підпис

ініціали, прізвище

підпис

ініціали, прізвище

Секретар ЕК

підпис

ініціали, прізвище

ГЛОСАРІЙ.....	5
ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ГЕНДЕР ЯК СОЦІАЛЬНА КАТЕГОРІЯ.....	8
1.1. Основні теорії та методи вивчення гендерних характеристик.....	8
1.2. Соціальні норми, ролі і гендерні конфлікти.....	11
1.3. Вплив культури на формування і вимір моральних гендерних стереотипів.....	13
Висновки до розділу 1.....	15
РОЗДІЛ 2. ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ ПРИ ПРИЙОМІ НА РОБОТУ В УКРАЇНІ.....	17
2.1. Аналіз ринку праці в Україні.....	17
2.2. Стереотипи масової свідомості щодо «чоловічих» та «жіночих» вакансій.....	24
2.3. Вираженість гендерних стереотипів у рекрутерів.....	26
Висновки до розділу 2.....	36
РОЗДІЛ 3. РОЛЬ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ ПРИ ПОШУКУ РОБОТИ В ІНТЕРНЕТІ (НА ПРИКЛАДІ КОРИСТУВАЧОК ОНЛАЙН ПЛАТФОРМИ JOOBLE).....	38
3.1. Формування бази та методики дослідження.....	38
3.2. Організація та опис проведення дослідження.....	45
3.3. Аналіз результатів дослідження.....	46
Висновки до розділу 3.....	51

ВИСНОВКИ.....	54
ДОДАТКИ.....	56
Додаток 1. Інструментарій для інтерв'ю.....	56
Додаток 2. Інструментарій для опитування.....	57
Додаток 3. Інтерв'ю.....	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	68

Глосарій

Стереотипи – це стандартизовані образи або ідеї, що виникають в результаті соціальних відносин та певного досвіду, що виражають традиційне ставлення людини до певного явища.

Соціальні стереотипи – це соціально значуще формування свідомості та поведінки людей, що формує образ їхнього ставлення до певної життєвої ситуації.

Гендерні стереотипи – це загальні уявлення щодо того, як себе ведуть та які риси характеру мають люди відповідно поняттям «чоловічий» і «жіночий».

Гендерний конфлікт (гендерно-рольовий конфлікт) – це суперечність (зіткнення) між нормативними уявленнями про риси особистості, особливості поведінки чоловіків і жінок та неспроможністю або небажанням особистості відповідати цим уявленням та вимогам. Будь-який гендерний конфлікт базується на явищі статево-рольової диференціації та ієрархічності статусів чоловіків і жінок, що існують у сучасних суспільствах.

Гендерна дискримінація – це ситуація, за якої особа або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій законом.

Вступ

Актуальність

теми:

Більшість з нас вірить в рівні можливості. Окрім того, ми віримо, що коли дуже старанно працюєш і маєш багато хисту, то заслуговуєш на кращу винагороду. Але насправді, коли йдеться про конкуренцію за робоче місце претенденти вже на старті перебувають не в рівних умовах. Комуś буває важче через стереотипи та упередження щодо себе – бо замість наших заслуг інші бачать лише соціальні ярлики. Комуś бракувало умов, щоб розкрити свій талант. Комуś відмовляють, бо іншим здається, що саме такій людині не місце на саме цій роботі. А хтось не здобуває шансів, бо обладнання на роботі спроектовано, а робочий графік розплановано так, щоби зручно було представникам тільки однієї статі. [Кауфман, 2011: с. 72-73]

Я вибрала тему гендерних стереотипів, тому що побачила прояви їхнього впливу на працевлаштування жінок в Україні. Я хотіла розібратися, чи справді в Україні розповсюджена практика пошуку кандидатів конкретної статі на вакантні позиції на роботі, чи шукають роботодавці кандидатів конкретної статі, попри те, що будь-яка вікова або гендерна дискримінація заборонена в Україні законом. Чи справді жінки вимушені шукати “Роботу для жінок”, тому що бачать вакансії, де шукають лише чоловіків. Чи справді жінки кидають будь-які спроби пропонувати свою кандидатуру на “чоловічі” вакансії, навіть, якщо впевнені, що впоралися би з цією роботою, і роблять так лише тому, що їм відмовляють в роботі ще через телефон через їхню статі.

Гендерні стереотипи впливають на різні можливості для чоловіків та жінок на ринку праці. Це означає і розрив в оплаті праці, і неможливість влаштуватися на певні позиції, попри власні можливості та потреби, і “фемінізація бідності”, або іншими словами “очоловічення багатства”, про що говорять економісти і соціологи. У всьому світі у бідності переважно жіноче обличчя. [Кауфман, 2011: с. 76]

Сьогодні зручним та популярним серед пошукачів став пошук роботи за допомогою онлайн-платформ, таких як Jooble. Але навіть такий спосіб пошуку роботи не звільняє від стереотипів, які впливають на вибір кандидатів рекрутерами, адже зазвичай ці платформи не дають можливості шукати роботу, наприклад, в анонімному форматі.

Наприклад, на початку 2020 року на сайті для пошуку роботи в Україні Jooble запит “Робота для жінок” був на 5-му місці за популярністю. Серед 11 000 000 всіх запитів, 221 000 – це пошуки за таким запитом. Це говорить, про те, що жінки за певних причин повинні шукати роботу, де шукають на кандидата їхньої статі.

Об'єкт: Працевлаштування жінок на ринку праці України.

Предмет: Роль гендерних стереотипів при працевлаштуванні жінок на ринку праці України.

Мета: Розкрити роль гендерних стереотипів при працевлаштуванні жінок на ринку праці України.

Завдання:

- 1) Розкрити підходи до аналізу гендерних стереотипів та гендерної дискримінації в працях вітчизняних та зарубіжних авторів
- 2) Проаналізувати особливості гендерної дискримінації при прийомі на роботу в Україні (на даних опитування рекрутерів)
- 3) Розкрити роль гендерних стереотипів при пошуку жінками роботи на онлайн платформі Jooble (на основі глибинних\напівструктурованих інтерв'ю)

Ключові слова: гендер, стереотип, гендерні стереотипи, гендерна дискримінація, пошук роботи, онлайн-платформи.

Keywords: gender, stereotype, gender stereotypes, gender discrimination, job search, online platforms.

РОЗДІЛ 1. ГЕНДЕР ЯК СОЦІАЛЬНА КАТЕГОРІЯ

1.1 Основні підходи та поняття гендерної теорії

Перш ніж вести мову про гендерну дискримінацію на ринку праці, варто розкрити ключові поняття, які задають загальний контекст для розуміння досліджуваної проблеми. Оскільки моя робота не ставить за мету докладний аналіз теоретичних дискусій у гендерних дослідженнях, я звернуся до короткого нарису історії гендерних студій, запропонованого авторками підручника "Гендер для медій".

Науковці вивчають як формується та проявляється гендер на різних рівнях: персональному, у взаємодії з іншими та на рівні соціального інституту. Крім того, вивчається те, як співвідносяться поняття гендер і стать, і як вони проявляються у соціальному житті.

До певного етапу домінували біологічні пояснення гендеру, це так званий біологічний (або догендерний) етап, що мав право на існування до другої половини 20 сторіччя і ґрунтувався на біологічних відмінностях чоловіків та жінок, на впливі різних хромосом та гормонів. Поведінка людей різної статі на думку тогочасних науковців підпорядковувалась їхній статі. Окрім того, розподіл праці також вважався біологічно обумовленим різницею між статями.

Вже з 70-х років 20 сторіччя з'являються науковці, які спростовують застарілі біологічні погляди, та починають розрізняти стать та гендер у дослідженнях. Стать набула більш біологічного (фізіологічного) значення: статеві органи, хромосоми, репродукція. Гендер же набув значення змінного, варіативного, сконструйованого суспільством. Такий підхід називають рольовим (а також особистісним). Цей підхід розглядає поведінку як виконання гендерної або статевої ролі. Наприклад, дівчина – це домогосподиня, матір, підпорядкована і залежна, а хлопець – це забезпечувач сім'ї, працівник, сильна і незалежна людина. Поведінка, яка відповідає одній з ролей є соціально очікуваною. На формування очікуваної

поведінки впливає суспільство, а такий процес прийнято називати соціалізацією. Соціалізація – засвоєння особою соціальних норм, взірців поведінки, соціально схвалених цінностей, знань, навиків, що, прийнято вважати, є запорукою успішного функціонування в суспільстві.

Такі положення і очікування соціуму формують також гендерні стереотипи, які у своїй більшості заважають розвиватися особистості в різних сферах, знаходити себе, обирати власний шлях життя, йти проти очікувань, нав'язаних суспільною думкою.

Гендерні стереотипи – це загальні уявлення щодо того, як себе ведуть та які риси характеру мають люди відповідно поняттям «чоловічий» і «жіночий». Гендерні стереотипи впливають на процес соціалізації людей, а також на вибір професії чоловіків та жінок.

Гендерна теорія критикує гендерні стереотипи та прикладає зусиль для їхнього подолання. Те, що гендерні стереотипи є змінними дало поштовх до того, щоб їх змінювати або позбуватися них. Гендерна теорія мала революційний вплив та стала праматір'ю багатьох феміністичних рухів та змін у суспільному сприйнятті. Але цей підхід мав ряд вад. З одного боку у цьому підході звинувачували чоловіків у привласненні влади і неможливості для самореалізації жінок, з іншого боку вважалося, що чоловіки також потерпають від такої системи, де вони повинні бути сильними та нести фінансову відповідальність за свої сім'ї.

Але цей підхід залишається найбільш вживаним у гендерних дослідженнях в Україні.

Біологічний фундаменталізм (або есенціалістичний) характеризує систему рольового підходу гендерної теорії. Тому що цей підхід зосереджений на тому щоб якось усереднити фемінність та маскуліність чоловіків та жінок, але “крайнощі” все ще представляють собою патологію. Есенціалістичний підхід – такий, що вбачає причини гендерної поведінки в чомусь сутнісному (есенціальному), природному, вродженому, незмінному, зводить їх до “природи статі”. Есенціалізму опонує соціальний

конструкціонізм. Есенціалістичний підхід підтверджує правильність існуючих у суспільстві правил та норм, а також унеможлиблює спроби людей зрозуміти силу історичних та культурних умов та гендерних правил.

Біодетермінізм – пояснення соціальних реалій природними, біологічними чинниками, визначення їх біологічними факторами; є різновидом есенціалістичних пояснень.

Біологічний підхід лише підтверджує існування речей. У той же час він приховує авторитетний характер правил, прийнятих соціальними інститутами.

Цей підхід також є аполітичним, тобто таким що не бере до уваги аналіз відмінностей.

З 80-х років 20 сторіччя гендерна теорія розширює свої межі, тобто виходить за межі фемінності та маскулінності, а розглядає також маргіналізовані системою групи.

Маргіналізовані – вилучені, що перебувають на маргінесі соціальних структур; якщо норма орієнтована на білих чоловіків середнього класу, маргіналізованими можуть бути, наприклад, расово, класово і гендерно інші.

Дослідження довели, що пізнати фемінність ми можемо, якщо будемо вивчати маскулінність, а маскулінність – вивчаючи фемінність. Такий підхід, я якому протиставляються прояви фемінності та маскулінності називається реляційним, бо в ньому закладено ідею нерівності.

Гендер також є ситуативним і проявляється у тому, як чоловіки та жінки проявляють його у різних обставинах, у взаємодії з іншими та у інституційних контекстах. [Гендер для медій, 2017: с. 11-29]

“Соціальна стаття (гендер) – не тотожний біологічній статі, він конструюється соціальною практикою. Виникає система норм поведінки індивідумів, відповідно до якої виконання ними певних соціо-статевих ролей, формується стійка система понять про те, що являють собою

"жіночі" професії, заняття, риси характеру, а що - "чоловічі". Жінкам і чоловікам апріорно нав'язуються певні ролі, відхилення від яких пов'язане з громадським неприйняттям. Хлопцям не можна грати в ляльки і плакати, дівчаткам не можна битися і катати машинки. Дівчатам не можна проявляти ініціативу в любовних зв'язках, юнакам не можна не служити в армії, не вбивати людей, не можна бути слабким і добрим. Жінкам не можна ставити на перше місце кар'єру, чоловікам не можна не ставити на перше місце кар'єру тощо" [Калабіхіна, 1998]

У сучасних умовах жіноча маскуліність є менш стигматизованою, ніж чоловіча фемінність, так звані прояви маскуліності стають більш прийнятними та очікуваними і від жінок у суспільстві. З іншого боку це може свідчити про перевагу, яку в цілому надають домінуючим проявам маскуліності у суспільстві і не важливим та вторинним проявом фемінності. [Гендер для медій, 2017: с. 11-29]

1.2 Соціальні норми, ролі і гендерні конфлікти

Гендерні норми засвоюються через соціальні установи (такі як дитячі садки, школи та сім'ї), це також процес засвоєння знань, що карбуються в людському організмі, та перетворюються на навички.

Правильне виконання ролі та норм забезпечується системою заохочень і покарань (санкцій), позитивних і негативних підкріплень. Наприклад, чоловік, який багато працює, забезпечує сім'ю, не проявляє надлишкову емоційність, має "чоловічі" хоббі, цікавиться спортом, автомобілями, добре орієнтується у просторі, посадив дерево, виховав сина та побудував будинок – буде отримувати від соціуму позитивні підкріплення. А от жінка, що має такі ж самі характеристики – скоріш за все буде потерпати від нав'язливих раджень бути більш "жіночною", "слабкою", знайти собі нормального чоловіка, який зможе її забезпечувати.

В основі гендерного конфлікту лежить суперечливе сприйняття гендерних цінностей, поглядів та ролей, що призводить до конфлікту

інтересів та цілей [Гіденс, 1999]. Гендерний конфлікт спричинений суперечливістю між нормативними уявленнями про риси особистості та поведінкові характеристики чоловіків та жінок та нездатністю чи готовністю особи відповідати цим вимогам. Будь-який гендерний конфлікт базується на гендерній сегрегації та ієрархічному становищі чоловіків та жінок.

Відповідно до рівнів аналізу гендерних відносин, ми можемо розглянути три основні групи гендерних конфліктів, спричинених невідповідністю традиційних гендерних ролей та потребами особистості змінити зміст пропонованих гендерних ролей.

На макрорівні гендерний конфлікт - це соціальний конфлікт. В основі соціального конфлікту лежить боротьба між соціальними групами за досягнення власних цілей. У спрощеній формі гендерний конфлікт можна розглядати як конфлікт інтересів на цьому рівні, скажімо, боротьбу жінок як соціальної групи за вищий статус у суспільстві. У всіх сучасних суспільствах жінки мають нижчий статус, ніж чоловіки, а тому мають меншу владу та менший доступ до рішень, важливих для соціального розвитку. [Гіденс, 1999]

На рівні міжособистісних стосунків гендерні конфлікти найпоширеніші у сімейній та професійній сферах. Дослідники, які вивчають сімейні стосунки, зазвичай вважають важливим показником сімейного життя, наприклад, характером розподілу ролі між чоловіком та дружиною.

Гендерні конфлікти в першу чергу спричинені необхідністю переосмислення традиційних жіночих та чоловічих ролей. Чоловіки в повсякденному житті схильні до традиційних типів сімейних стосунків (дружина багато займається домашніми справами, і якщо чоловік їй допомагає, він займається лише традиційними «чоловічими справами»). Жінки частіше віддають перевагу рівності в сім'ї, в якій сімейні обов'язки розподіляються порівну між чоловіком і дружиною, або залежно від ситуації: більшість домашніх завдань бере на себе член родини, який має

більше

вільного

часу.

У широкому розумінні поняття ролі відноситься до поведінки людей у системі міжособистісних стосунків, яка залежить від їх положення в суспільстві та відповідає набору норм та очікувань, прийнятих у цьому суспільстві. Гендерна роль означає систему соціальних норм, вказівок, стереотипів, яким повинна відповідати людина, щоб її визнали хлопчиком (чоловіком) чи дівчиною (жінкою).

1.3. Вплив культури на формування і вимір моральних гендерних стереотипів

Коли культура забезпечує нам подвійну гендерну структуру, на чому вона зосереджується? Чому ця структура зазвичай має два, а не більше варіанти?

Гендерна теорія, що зосереджується на поясненні системи, дає таку відповідь: основою формування ідеї подвійної організації є подвійна гендерна організація та подвійний гендерний поділ праці в суспільстві. По-перше, ми розуміємо і знаємо, що світ є гендерно-бінарним, а потім поділяємо всіх новонароджених на дві окремі групи. Ті, хто з якихось причин не може поміститися в одній з двох шухляд (через хірургічне втручання, психологічну корекцію або, якщо вони зазнають невдачі, їх виштовхують у поле відхилень від норми). Відповідно до цього методу нормативне поняття гендер конституюється гендерною структурою суспільства.

Перш ніж дослідити сенс питання, слід зрозуміти поняття «гендерний стереотип», зазначивши, що життя в сучасному суспільстві повне стереотипів, які історично склалися та увійшли в наше життя. Загалом, стереотипи - це стандартизовані образи або ідеї, що виникають в результаті соціальних відносин та певного досвіду, що виражають традиційне ставлення людини до певного явища. Як зазначала Є. Белінська,

«соціальний стереотип - це соціально значуще формування свідомості та поведінки людей, що формує образ їхнього ставлення до певної життєвої ситуації». Стереотипи допомагають орієнтуватися в ситуаціях, які не вимагають серйозних роздумів та рішень.

З точки зору гендерних стереотипів, вони функціонують як уніфіковані уявлення про моделі поведінки чоловіків і жінок. На думку І. Калабіхіної, «гендерні стереотипи - це ідея норм поведінки для чоловіків та жінок», але кожен може виявити як чоловічі, так і жіночі риси. Не існує повністю чоловічої та повністю жіночої особистості, будь-яка жінка може поводитися як чоловік, а будь-який чоловік може поводитися як жінка. [Калабіхіна, 1998]

Отже, під гендерними стереотипами я маю на увазі поширені у суспільстві уявлення про типові характеристики та поведінку жінок і чоловіків. Ці характеристики та поведінка описуються у стереотипах як такі, що зумовлені статтю людини. Крім того, вони мають нормативний характер, тобто говорять не лише якими є, але і якими мають бути "нормальні" чоловіки і жінки".

Що стосується розвитку гендерних стереотипів, то цей процес починається ще в дитинстві, в період соціалізації - асиміляції, яка панує в культурному середовищі ідеями про хорошу поведінку, розподіл навичок та відповідальності. Результатом соціалізації є засвоєння певної соціальної ролі.

Гендерні стереотипи можуть змінюватися коли відбуваються зміни соціальні, економічні чи політичні, але цей все одно цей процес протікає доволі повільно. [Алексєєва, 2014]

Таким чином, гендерні стереотипи дуже сильні і приймаються навіть групами, для яких вони створені. Стереотипи схильні до раннього засвоєння і мають великі труднощі у зміні.

Ось кілька прикладів загальних гендерних стереотипів, які існують у суспільстві:

1. Відмінності між чоловіками та жінками мають суто біологічний характер, а тому нездоланні та вічні.

2. На відміну від чоловіків, жінки мають нижчі інтелектуальні здібності, нелогічне, ірраціональне мислення і, як результат, нижчу професійну компетентність. Тому сприйняття жінок як найгірших працівниць на відповідальних посадах та в інтелектуальних професіях широко поширене.

3. На відміну від жінок, чоловіки менш емоційні, не здатні співчувати і відчувати. Але ранні серцеві напади та інсульты серед чоловіків - прямий наслідок стереотипного поняття "чоловіча нечутливість".

4. Жінки, звичайно, повинні створити сім'ю і мати дітей, тоді як чоловікам це зовсім не потрібно. Ті чи інші потреби чоловіків і жінок визначаються не природою, а суспільством. Для багатьох сучасних жінок шлюб та пологи є основною перешкодою для їх кар'єрних планів, тому середній вік материнства зростає у всьому світі. І це об'єктивна реальність, з якою держави повинні враховувати, розробляючи свою демографічну політику. [Гендерні стереотипи, або чого очікує суспільство від чоловіків та жінок, 2007]

Висновки до розділу 1:

Тож загалом ми можемо виокремити три підходи до аналізу гендерної проблематики:

Особистісний підхід характеризує гендер як властивість особистості, засвоєні правила, норми, якості.

Інтеракційний підхід характеризує гендер крізь призму взаємодії з іншими. Гендер набуває соціального значення через структурно-владні відносини (реляційність). Гендер у цьому підході це не те, що людина має, але те, що вона створює.

В інституційному підході гендер формується соціальними інститутами. У всіх соціальних інститутах діяльність чоловіків і жінок регулюється різними правилами, а нерівність маскується різницями.

Також я зазначила, як гендерна теорія еволюціонує від біофундаменталістської інтерпретації статі та гендеру до послідовної конструктивістської інтерпретації, яка дозволяє аналізувати не тільки гендерні відмінності, але й нерівність. Широка гендерна репрезентація та участь у ідентичності змусили людей зробити багато спостережень та висновків:

- 1) гендер є реляційним та контекстуальним;
- 2) спрощена концепція гендерних відмінностей між чоловіками та жінками, що базується на принципі двох гендерних ящиків, описує, як будуються норми, а не як функціонує суспільство;
- 3) чоловіки та жінки різні, а інші їх соціальні характеристики суттєво впливають на їх соціальний, правовий та регулятивний статус гендерів;
- 4) гендер не є простою похідною від біологічної статі;
- 5) стать, гендер і сексуальність - це три поняття, які охоплюють дещо різні аспекти ідентичності та тілесності людини;
- 6) стать, гендер або сексуальність не є двійковими, навпаки, їх множинність може бути виражена як континуум.

РОЗДІЛ 2 ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ ПРИ ПРИЙОМІ НА РОБОТУ В УКРАЇНІ

2.1. Аналіз ринку праці в Україні

Ринок праці – це соціальний інститут, який впливає на репрезентацію статей як протилежних та різних. Сучасна економічна трансформація, глобальний перерозподіл власності, негативні демографічні умови та кризові явища мають великий вплив на економіку країни. Одним із проявів згаданих змін є жорстка конкуренція на ринку праці, а вимоги роботодавців до кваліфікації та професійних якостей працівників постійно зростають.

Провідна експертка Центру Разумкова Ольга Пищуліна у своїй статті “Гендерні аспекти зайнятості в ЄС та Україні” пише, що проблема зайнятості та працевлаштування як у розвинутих країнах ЄС, так і в Україні, наразі є однією з найактуальніших. Серед найгостріших проблем у галузі зайнятості та ринку праці Міжнародна організація праці (МОП) називає зокрема скорочення зайнятості, створення нових робочих місць та посилення тенденції тривалого безробіття. Зазначені проблеми зайнятості найбільше зачіпають жінок. Внаслідок процесів глобалізації дедалі більш загрозливих масштабів набувають неформальні трудові відносини, які знижують гарантії зайнятості і до яких схильні молоді працівники обох статей. [Пищуліна, с.1]

“Для України є характерними високі показники участі жінок у складі робочої сили з усталеною орієнтацією на повну зайнятість. З часів СРСР централізована планова економіка потребувала численної робочої сили, і держава заохочувала участь у ній жінок шляхом надання державної підтримки сім’ям, забезпечення системи пільг і послуг (оплачувані відпустки, державні дошкільні заклади), широкого залучення жінок до системи вищої освіти. Відповідно до державної політики зайнятості, жінки становили більшість у структурі робочої сили країни. Проте сучасний аналіз гендерних аспектів економічної активності населення виявляє певні

диспропорції”. [Пищуліна, ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ЗАЙНЯТОСТІ В ЄС ТА УКРАЇНІ, с.12]

Попри те, що у розвинених країнах люди різної статі майже рівною мірою задіяні на ринку праці, але структура цього ринку залишається сегрегованою, тобто розділеною за статтю.

Ще донедавна в Україні були заборонені законом понад 500 професій і спеціальностей для жінок. Цей закон забороняв жінкам працювати на ливарних роботах, у сфері металургії, електротехнічному і хімічному виробництвах тощо. Також жінка не могла бути машиністкою метро, водійкою автобуса, пожежною. [Міністерство охорони здоров'я України, 1993]

Заборона жінкам займати певні посади з причин "особливої турботи" має багато наслідків. Внаслідок цієї заборони фінансова забезпеченість чоловіків та жінок, які працюють в одному секторі ринку праці, сильно відрізняється. Коли жінкам забороняється займатись певними видами праці, дбаючи про їхнє репродуктивне здоров'я, це стає визнанням жінки “як матері” та формує найвищу цінність жінки саме у цій ролі, яка явно відстає від „жінки як працівниці”. У той же час така заборона ігнорує репродуктивне здоров'я чоловіків, яке несправедливо вважається нешкідливим і стійким до шкідливих зовнішніх впливів.

По-третє, багато заборон виражають турботу та опіку над жінками. Ця ситуація свідчить про те, що громадяни - невиховані та дурні люди і завдаватимуть шкоди собі, якщо про них не піклуватися.

Що стосується доходів, прямим наслідком такого розподілу є організація ринку праці, оскільки лише чоловіки можуть займатися сферами діяльності, і заробітна плата в цих сферах починає зростати.

Попри це покращення жінкам до сих пір забороняється працювати у нічний час законодавчо. Хоча ми бачимо багато жінок, які працюють вночі в лікарнях, супермаркетах та аеропортах. Можливо, це випадки "особливих потреб" та тимчасових заходів. Однак лише жінкам заборонено працювати

вночі, чоловіки ж не мають цього обмеження.

Врешті-решт, ця заборона - ще один правовий механізм гендерної сегрегації, який розміщує чоловіків і жінок на різних ділянках ринку праці, а потім забезпечує різні кошти для цих частин.

Якщо ми поглянемо на статистичні дані зайнятості населення у 2020 році, то побачимо, що 44,1% жінок віком від 15 і старше років задіяні у трудовій діяльності, серед чоловіків від 15 і старше, у трудовій діяльності задіяні 57,4% представників цієї статі. [Зайняте населення за професійними групами та статтю у 2010-2020 роках]

	січень-березень/ January-March		січень-червень/ January-June		січень-вересень/ January-September	
	тис. осіб/ thousands person	у % до населення відповідного віку/ percent of population in respective age group	тис. осіб/ thousands person	у % до населення відповідного віку/ percent of population in respective age group	тис. осіб/ thousands person	у % до населення відповідного віку/ percent of population in respective age group
Жінки	7953,6	45,5	7733,2	44,2	7703,8	44,1
з них						
15-70 років	7904,8	53,2	7684,9	51,7	7656,9	51,5
20-64 роки	7756,8	62,3	7543,0	60,6	7512,8	60,4
працездатного віку	7549,6	63,9	7333,9	62,1	7304,4	61,8
за віковими групами						
15-24 роки	463,7	25,8	414,5	23,1	408,1	22,7
25-29 років	786,2	64,1	771,9	62,6	766,1	62,2
30-34 роки	1070,0	68,9	1036,3	66,7	1017,5	65,5
35-39 років	1128,5	72,2	1096,7	70,2	1095,5	70,1
40-49 років	2188,2	77,1	2124,5	74,8	2126,5	74,9
50-59 років	1913,0	67,4	1890,0	66,6	1890,7	66,7
60-70 років	355,2	11,7	351,0	11,5	352,5	11,6
71 рік і старше	48,8	1,9	48,3	1,8	46,9	1,8
Чоловіки	8620,9	59,1	8408,0	57,6	8381,8	57,4
з них						
15-70 років	8585,2	63,8	8370,8	62,2	8343,8	62,0
20-64 роки	8443,8	73,1	8235,3	71,3	8209,4	71,0
працездатного віку	8231,7	72,1	8028,1	70,3	8002,4	70,1
за віковими групами						
15-24 роки	606,8	31,8	562,5	29,4	551,6	28,8
25-29 років	1061,9	82,2	1048,8	81,6	1052,8	82,0
30-34 роки	1362,0	85,2	1331,9	83,4	1337,8	83,7
35-39 років	1316,0	83,5	1279,0	81,1	1281,1	81,2
40-49 років	2176,0	81,4	2126,9	79,5	2107,6	78,9
50-59 років	1709,0	72,3	1679,0	71,0	1671,5	70,6
60-70 років	353,5	17,3	342,7	16,8	341,4	16,7
71 рік і старше	35,7	3,1	37,2	3,3	38,0	3,3

Статистика щодо статевого розподілу зайнятих свідчить про існування гендерної сегрегації в економіці. Так, спостерігається значне домінування жінок, порівняно з чоловіками, серед технічних службовців (82,3% проти 17,6%); працівників сфери торгівлі та послуг (67,8% проти 32,2%); фахівців (64,3% проти 35,7%); професіоналів (60,8% проти 39,2%), натомість чоловіки переважають серед кваліфікованих робітників з інструментом (84,4% проти 15,6%) та робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування (85,2% проти 14,8%). [Зайняте населення за професійними групами та статтю у 2010-2020 роках]

2020	
15915,3	<i>Employed aged 15-70, total</i>
	<i>including by occupational group</i>
1269,3	<i>legislators, senior officials and managers</i>
2854,2	<i>professionals</i>
1871,3	<i>experts</i>
510,5	<i>clerical support workers</i>
2633,6	<i>services and sales workers</i>
	<i>skilled agriculture, forestry, fishery and fish farming workers</i>
192,7	
1959,9	<i>skilled workers using specific tools</i>
1775,1	<i>plant and machine operators, and assemblers</i>
2848,7	<i>elementary occupations</i>

7605,8	Females
	<i>including by occupational group</i>
516,3	<i>legislators, senior officials and managers</i>
1735,1	<i>professionals</i>
1203,6	<i>experts</i>
420,3	<i>clerical support workers</i>
1785,0	<i>services and sales workers</i>
	<i>skilled agriculture, forestry, fishery and fish farming workers</i>
91,0	
305,4	<i>skilled workers using specific tools</i>
262,7	<i>plant and machine operators, and assemblers</i>
1286,4	<i>elementary occupations</i>

8309,5	Males
	<i>including by occupational group</i>
753,0	<i>legislators, senior officials and managers</i>
1119,1	<i>professionals</i>
667,7	<i>experts</i>
90,2	<i>clerical support workers</i>
848,6	<i>services and sales workers</i>
	<i>skilled agriculture, forestry, fishery and fish farming workers</i>
101,7	
1654,5	<i>skilled workers using specific tools</i>
1512,4	<i>plant and machine operators, and assemblers</i>
1562,3	<i>elementary occupations</i>

Розглянемо також середню зарплату чоловіків та жінок у різних галузях у статистиці 2020 року. За графіком побачимо, що оплата праці жінок у тих самих галузях складає в середньому до 80% від середньої оплати праці чоловіків. [Зайняте населення за професійними групами та статтю у 2010-2020 роках]

Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал у 2020 році, 2
Average monthly wages by sex and type of economic activity over the quarter in 2020, 2

Вид діяльності/Type of activity	I квартал/I quarter			II квартал/II quarter			III квартал/III quarter			IV квартал/IV quarter		
	жінки/women		% до заробітної плати чоловіків/% of the men's average wage	жінки/women		% до заробітної плати чоловіків/% of the men's average wage	жінки/women		% до заробітної плати чоловіків/% of the men's average wage	жінки/women		% до заробітної плати чоловіків/% of the men's average wage
	чоловіки, грн/мен, УАН	грн/УАН		чоловіки, грн/мен, УАН	грн/УАН		чоловіки, грн/мен, УАН	грн/УАН		чоловіки, грн/мен, УАН	грн/УАН	
У середньому по економіці	12438	9785	78,7	12159	9740	80,1	13338	10409	78,0	14203	11558	81,4
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	9017	7898	87,6	10119	8058	79,6	10847	8473	78,1	11156	9070	81,3
з них сільське господарство	8982	7792	86,8	10316	8001	77,6	10866	8325	76,6	11183	8948	80,0
Промисловість	13726	10235	74,6	13192	9662	73,2	14450	10801	74,7	15080	11311	75,0
Будівництво	9414	8995	95,6	8978	8460	94,2	10366	9607	92,7	10927	10480	95,9
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	12199	10233	83,9	11586	9353	80,7	12762	10296	80,7	13335	10773	80,8
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	12938	10129	78,3	11914	9022	75,7	13445	10214	76,0	14160	10394	73,4
наземний і трубопровідний транспорт	11070	10597	95,7	10319	9267	89,8	12064	11098	92,0	12951	11264	87,0
водний транспорт	11927	12675	106,3	12460	11995	96,3	13018	13892	106,7	13318	14257	107,0
авіаційний транспорт	24714	22882	92,6	19550	13569	69,4	24821	16797	67,7	29496	13634	46,2
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	14180	11391	80,3	12971	10219	78,8	14263	11349	79,6	14678	11839	80,7
поштова та кур'єрська діяльність	9258	5959	64,4	10151	6189	61,0	9818	6492	66,1	10105	6512	64,4
Тимчасове розміщування й організація харчування	7303	6578	90,1	4787	3853	80,5	6783	5898	86,9	7109	6504	91,5
Інформація та телекомунікації	21986	17510	79,6	20621	16068	77,9	22103	17330	78,4	23710	18419	77,7
Фінансова та страхова діяльність	27254	18314	67,2	24655	17019	69,0	25525	17133	67,1	26844	18386	68,5
Операції з нерухомим майном	9024	8728	96,7	8245	7770	94,2	9482	9050	95,4	9901	9387	94,8
Професійна, наукова та технічна діяльність	18590	14420	77,6	17843	13285	74,5	18225	14319	78,6	21040	16495	78,4
з неї наукові дослідження та розробки	13147	10877	82,7	13035	10784	82,7	14561	11767	80,8	16126	13400	83,1
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	9440	9912	105,0	9051	9555	105,6	10012	9907	98,9	10448	10925	104,6
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	15197	14159	93,2	16062	15109	94,1	17920	16588	92,6	20158	18060	89,6
Освіта	8483	8352	98,5	9368	9232	98,5	9953	9066	91,1	10388	10144	97,7
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	8161	7476	91,6	8659	7658	88,4	9819	8400	85,5	13049	10955	84,0
з них охорона здоров'я	8240	7562	91,8	8733	7698	88,1	9985	8500	85,1	13466	11266	83,7
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	10653	7525	70,6	10834	7396	68,3	13368	8125	60,8	15889	9150	57,6
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	8990	7661	85,2	8715	7569	86,9	9772	7969	81,6	10703	9087	84,9
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	7528	7148	94,9	8040	7349	91,4	8934	8070	90,3	9490	8952	94,3
Надання інших видів послуг	11828	11665	98,6	11103	10572	95,2	12044	12125	100,7	13379	13242	99,0

(у розрахунку)

Крім того, що жінки в середньому отримують меншу заробітну плату, вони також і просять менші суми порівняно з чоловіками. За даними гендерного дослідження ринку праці, яке провели експерти кадрового порталу grc.ua, більшість жінок (48%) претендує на заробітну плату у розмірі до 7600 грн на місяць, у той час як більшість чоловіків (57%) претендують на заробітну плату у розмірі до 14000 грн на місяць. [Гендер на ринку праці: жінки просять удвічі меншу зарплату ніж чоловіки]



2.2. Стереотипи масової свідомості щодо «чоловічих» та «жіночих» вакансій

Уявіть ситуацію, коли кваліфіковані жінки з України їдуть у країни Західної Європи, аби виконувати малокваліфіковану роботу, наприклад, доглядають малих дітей, людей похилого віку, чи прибирають у помешканнях інших жінок і чоловіків. За таких умов глобальний розподіл домашнього і публічного відбувається між жінками, а також між жінками і чоловіками; одні жінки і чоловіки працюють на статусній високооплачуваній роботі, а інші жінки виконують для них домашню малопrestiжну роботу.

Наявні в суспільстві гендерні стереотипи перешкоджають ефективному розвитку сучасного ринку праці та спричиняють багато проблем: заробітна плата жінок нижча порівняно із зарплатою чоловіків; вікова дискримінація, низький соціальний статус жінок у суспільстві. Наприклад, за даними Київського міського центру зайнятості, 61,7% передпенсійного віку, зареєстрованого в службах зайнятості, складають жінки. Це свідчить про труднощі із працевлаштуванням жінок передпенсійного віку. Статева дискримінація ускладнюється дискримінацією за віком.

Український ринок праці має виразні ознаки гендерної сегрегації. Традиційно жінки працюють у сферах послуг - освіта, охорона здоров'я, торгівля, громадське харчування, культура. Очевидні значні структурні зміни в промисловості, а частка жінок в будівництві, транспорті та промисловості зростає. Однак причиною цієї зміни горизонтальної професійної сегрегації є не гендерна рівність між чоловіками та жінками, це через низьку заробітну плату та заборгованість із заробітної плати якась частина чоловіків добровільно покидає ці галузі. Незважаючи на існування "суто жіночих" галузей, навіть у цих галузях вертикальна професійна

сегрегація становить значну частку. Керівні посади займають переважно чоловіки. Хоча кількість жінок у цій галузі зросла, кількість жінок на керівних посадах в цих галузях значно зменшилась.

Дискримінація жінок на керівних посадах піднімає інше питання. Незважаючи на отримання підвищеної професійної та освітньої підготовки, престиж та заробітна плата на посадах, які займають жінки, низькі. Отже, можна сказати, що чоловіки та жінки, які пройшли однакову професійну та освітню підготовку, мають не однакову зарплату. Аналіз чинного українського законодавства показує, що воно є антидискримінаційним щодо жінок і створює певні передумови для рівності, але це не забезпечує їх. [Чепурко, с. 1] Розвиток відносин української ринкової економіки тісно пов'язаний із гендерними проблемами. Враховуючи наявну податкову систему, приватним роботодавцям часто не вигідно наймати жінку, яка має дітей або, ймовірно, стане матір'ю. Роботодавці вважають, що більшість виплат, що надаються працюючим жінкам, є обтяжливими. Це посилює дискримінацію.

Попри те, що гендерні стереотипи широко розповсюджені серед роботодавців, в існування суто чоловічих і суто жіночих професій вірять і самі пошукачі роботи. Так, жінки шукають “роботу для жінок”, а чоловіки рідше, але також шукають “роботу для чоловіків”.

Наприклад, на початку 2020 року на сайті для пошуку роботи в Україні Jooble запит “Робота для жінок” був на 5-му місці за популярністю. Серед 11 000 000 всіх запитів, 221 000 – це пошуки за таким запитом. Запит “Робота для чоловіків” навіть не входить у 15 найбільш популярних запитів на сайті.

Total	11 433 625	
	2 345 777	
водитель	538 262	4,71%
без опыта	305 517	2,67%
продавец	260 582	2,28%
охранник	255 466	2,23%
для женщин	221 497	1,94%
ежедневная оплата	137 616	1,20%
няня	106 307	0,93%
центр занятости	88 156	0,77%
мед сестра	85 560	0,75%
на дому	60 390	0,53%
с проживанием	41 093	0,36%
бухгалтер	40 905	0,36%
уборщица	37 153	0,32%

2.3. Вираженість гендерних стереотипів у рекрутерів

Підбір персоналу - це метод вибору найбільш відповідного кандидата на наявну в організації вакансію. Процес підбору персоналу являє собою систему цілеспрямованих дій з пошуку і прийняття на роботу співробітників відповідної кваліфікації і в достатній кількості, щоб задовольнити потреби компанії.

Метою даного процесу є забезпечення максимальної відповідності між працівниками і діяльністю на займаній ними посади, так як неможливо здійснити оптимізацію людських ресурсів, якщо дана відповідність відсутня.

Процес підбору персоналу є взаємодія менеджера з підбору персоналу та здобувача (кандидата) і зазвичай складається з декількох етапів, які можуть вибудовуватися в різній послідовності в залежності від умов конкретної ситуації.

– Створення посадової інструкції, де детально перераховуються найважливіші вимоги до кандидата в області кваліфікації, досвіду роботи та інших основних параметрів.

– Посадова інструкція необхідна для того, щоб грамотно скласти кваліфікаційні вимоги, в яких зазначаються: функції посади, значення даної посади в організаційній структурі, заробітна плата, а також всі передбачені додаткові виплати. Для ефективного підбору та відбору персоналу на вакантні посади необхідний грамотно складений профіль кандидата. Профіль кандидата - це опис компетенцій і досвіду необхідних для ефективного виконання роботи в організації. Компетенції мають на увазі індивідуально-особистісні характеристики і навички. Це дає можливість чітко співвідносити підбір людей зі стратегічними завданнями всієї організації і постійно вдосконалювати процеси розвитку персоналу.

Гендерні стереотипи можуть проявлятися вже на цьому етапі. Існує дві усталені думки щодо гендерних переваг роботодавців, які, на перший погляд, мало узгоджуються між собою. Перше відноситься скоріше до повсякденної свідомості: існує тенденція, що роботодавці віддають перевагу чоловікам, вважаючи жінок працівниками «другого сорту». Це підтверджують також коментарі самих жінок, які шукають роботу. Якщо ми говоримо про професіоналів - професіоналів з підбору кадрів і роботодавців: існують «жіночі» та «чоловічі» професії, через це зникає будь-який справжній вибір, це лише те, що вимагають потреби робочого місця.

– Після складання кваліфікаційних вимог починається пошук працівника на цю посаду: розміщуються оголошення в інтернеті і ЗМІ, робляться заявки в агентства з пошуку та найму персоналу.

– Відбір, який виробляється шляхом аналізу резюме. Резюме - цеписьмовий документ, де коротко викладаються анкетні дані і професійна біографія. За допомогою цього письмового документа роботодавець заочно знайомиться з претендентом на вакантну посаду.

Види резюме:

Існує кілька видів резюме, вибір виду визначається специфікою підприємства і особливостями вакансії.

1. Хронологічне - інформація про претендента подається послідовно, починаючи з останніх подій у професійній діяльності.
2. Професійне - акцент у викладі робиться на досягненнях в певній сфері діяльності, важливих для успішної роботи на вакантній посаді на даному підприємстві.
3. Функціональне - складається претендентами, які мають досвід роботи на кількох підприємствах, що спеціалізуються в певних сферах діяльності; послідовно викладається професійно-кваліфікаційний розвиток по кожному з напрямків кар'єрного росту. (Маклаков, 2008)

Аналіз проводиться за формальними ознаками, принципово важливим критерієм для даної посади: освіта, сертифікати, вік, стаж роботи, можливо стать, сфера діяльності компаній, для керівних позицій, можливо, наявність підлеглих. Аналіз дозволяє: співвіднести інформацію з резюме і профілю посади, виявити «проблемні місця» в анкеті, виявити додаткову інформації і підготувати питання кандидату перед співбесідою.

Досвідченому менеджеру з кадрів достатньо швидкого перегляду основних позицій, щоб визначити, наскільки показання в резюме дані відповідають вимогам, що пред'являються до кандидата на вакантну посаду. Часто на стадії розгляду резюме відсівається більше 50% кандидатів.

Способи відбору резюме:

1. Відбір по ключовій ознаці (відсів тих резюме, які не підходять під певний критерій);
2. Відбір «змійкою» (попереднє читання по діагоналі, аналіз біографічної частини резюме, постановка гіпотези, і виявлення в

тексті резюме одиниць, що підтверджують або спростовують цю гіпотезу, контент-аналіз резюме);

3. Відбір по мінус-ознаками (невідповідність кандидата певними формальними критеріями) Об'єктивні мінус-ознаки - пряма невідповідність даних з резюме вимогам до вакансії. Суб'єктивні мінус-ознаки - стереотипи, які насправді не є перешкодою до того, щоб здобувач зайняв вакантну посаду. Джерелом таких стереотипів буває життєвий досвід або забобони. Звужуючи коло претендентів на підставі мінус-ознак, є ризик відмовити в прийомі на роботу невластивому кандидату. Об'єктивне невідповідність кандидата заявленим вимогам брати до уваги, безумовно, потрібно. Однак при роботі з резюме робити висновки тільки на основі мінус-ознакам далеко недостатньо.

Було проведено чимало досліджень того, як рекрутери сприймають і оцінюють кандидатів на вакантні посади. Наприклад, Арвей в 1979 році вивчав упередженість рекрутерів і виявив, що жінки і претенденти старшого віку, отримують нижчі оцінки, ніж чоловіки молодого віку с точно такий же кваліфікацією.

До такого ж висновку в 1976 році прийшов Шмітт, він виявив, що, якщо кандидати жінки претендують на посаду, яка традиційно вважається «чоловічою», то теж отримують оцінки нижче, і він пояснив це тим, що рекрутери схильні оцінюючи претендентів, порівнювати їх зі стереотипом ідеального кандидата.

“Одним з головних чинників, що впливають на кар'єру жінок, є переконання чоловіків у тому, що для жінок робота посідає другорядне після дітей місце. У дослідженні, проведеному у Британії, вивчалися погляди менеджерів, які проводили співбесіди з жінками-претендентами на посаду технічного персоналу у закладах охорони здоров'я. Дослідники виявили, що інтерв'юери завжди запитували жінок, чи є в них діти або чи

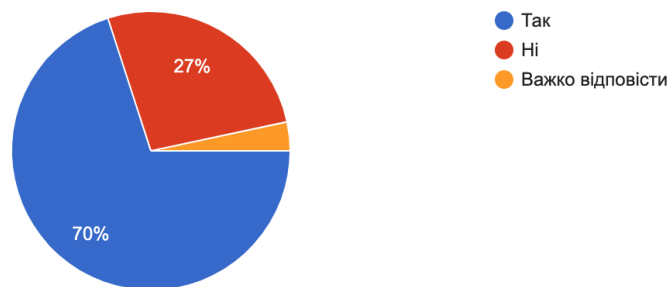
мають вони намір їх мати. У розмовах з чоловіками-претендентами таких запитань практично ніколи не ставили. Коли у менеджерів цікавилися про причину цього, їхні відповіді зводилися до двох аргументів: (1) жінки з дітьми можуть вимагати додаткової відпустки на час літніх канікул або на період хвороби дитини; і (2) відповідальність за виховання дітей частіше покладається на матір, ніж на батька”. [Гіденс, 1999]

Для перевірки наявності гендерних стереотипів у рекрутерів я провела опитування серед рекрутерів України за допомогою опитувальника Google Forms у квітні-травні 2021 року. Опитувальник складався з 10 питань, порядок та логіка яких залежала від відповіді на перше питання. Загалом питання стосувалися пошуку працівників та впливу статі на процес пошуку та відбору пошукачів. За допомогою опитувальника, я хотіла дізнатися який відсоток рекрутерів цілеспрямовано шукали кандидатів певної статі, а також причини такого пошуку, запитувала чи потрібно питати кандидатів-жінок щодо їхнього сімейного стану та наявності дітей, і те ж саме питання щодо кандидатів-чоловіків, також мене цікаво який відсоток рекрутерів писали про пошук кандидата конкретної статі, попри те, що будь-які вікові та гендерні обмеження заборонені в Україні законодавчо. Останній блок запитань стосувався напрямку роботи компанії, кількості співробітників, статі та віку респондентів-рекрутерів.

Це онлайн-опитування пройшли респонденти-рекрутери з України, частина з яких були залучені в опитування за методикою снігової кулі, частина – за допомогою розміщення оголошень у тематичних групах для рекрутерів України в Facebook. Загалом я отримала відповіді на опитування від 100 респондентів, які залишилися після перевірки та видалення неякісних відповідей. Після цього я закрила опитувальник для аналізу даних. В опитуванні взяли участь 93 жінки-рекрутерки та 7 чоловіків-рекрутерів. Усі вони віком від 18 до 44 років. Більшість з них працюють у сфері інформаційних технологій, частина також в сфері оптової та роздрібної торгівлі, а також транспорту, складського господарства,

Чи були у вашій практиці випадки, коли ви цілеспрямовано шукали кандидата конкретної статі?

100 ответов

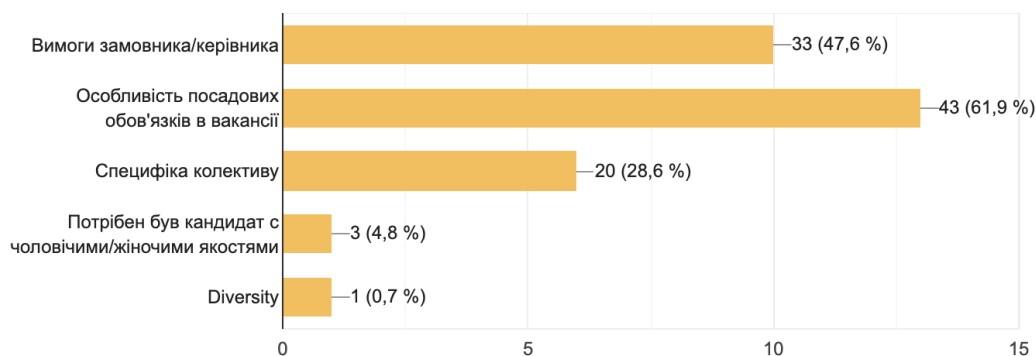


Серед респондентів-рекрутерів 70% відповіли, що цілеспрямовано шукали кандидата конкретної статі. 27% заперечили, що мали такий досвід на практиці. І 3 респонденти-рекрутери не змогли з впевненістю відповісти на питання.

Опитування спеціалістів з підбору працівників (ч.2)

Які основні причини того, що відбір персоналу проходив на основі статі?

70 ответов



Серед 70 респондентів, які відповіли, що шукали кандидата певної статі, 33 як причину такого пошуку зазначили вимоги замовника/керівництва, 43 респондента серед причин обрали особливість посадових обов'язків в вакансії, 20 визначили серед причин специфіку

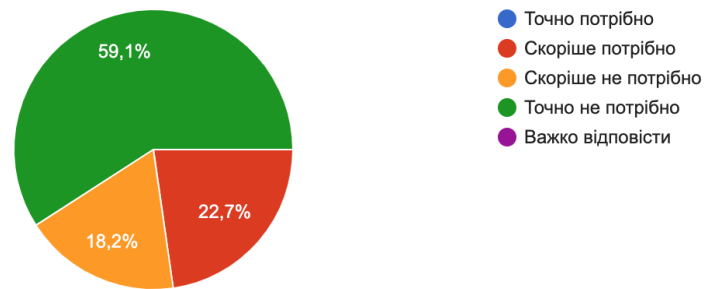
колективу, 3 зазначили, що потрібен був кандидат з чоловічими/жіночими якостями, і один респондент вказав свою причину – “diversity”, що означає практику включення або залучення людей з різних соціальних та етнічних груп, різної статі, сексуальної орієнтації тощо. [University of Washington] Відповідей на це питання вийшло більше 70, тому що це питання мало на увазі вибір усіх можливих відповідей.



На питання чи потрібно питати кандидатів-жінок щодо їхнього сімейного стану або перспективи появи дітей відповідали респонденти, які на перше запитання дали відповідь “так” або “важко відповісти”. Серед 73 респондентів 13,6% вважають, що кандидаток-жінок точно потрібно питати щодо сімейного стану та перспектив появи дітей, 27,3% вважають, що це скоріше потрібно робить, 9,1% – вважають, що це скоріше не потрібно, 45,5% впевнені, що питати це точно не потрібно, інші респонденти завагалися у відповіді.

Як ви вважаєте, чи потрібно питати кандидатів-чоловіків щодо їхнього сімейного стану або перспектив появи дітей?

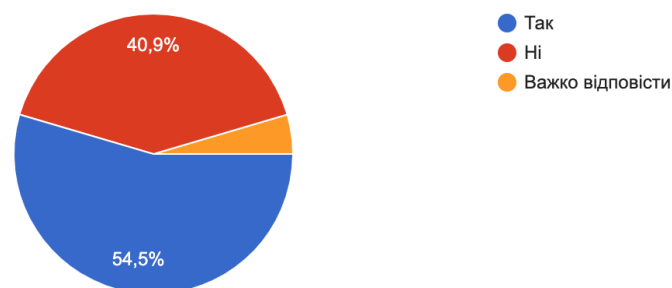
73 ответа



Те ж саме питання щодо кандидатів-чоловіків мало трохи інші результати. Серед 73 респондентів-рекрутерів, ніхто не вважає, що питати кандидатів-чоловіків щодо їхнього сімейного стану та перспективи появи дітей точно потрібно, 22,7% вважають, що це скоріше потрібно питати, 18,2% вважають, що питати таке у кандидатів-чоловіків скоріше не потрібно, і 59,1% респондентів-рекрутерів вважають точно не потрібним питати щодо сімейного стану кандидатів-чоловіків порівняно з 45,5% на питання про жінок.

Чи були у вашій практиці випадки, коли ви відмовляли кандидату через його стать?

73 ответа

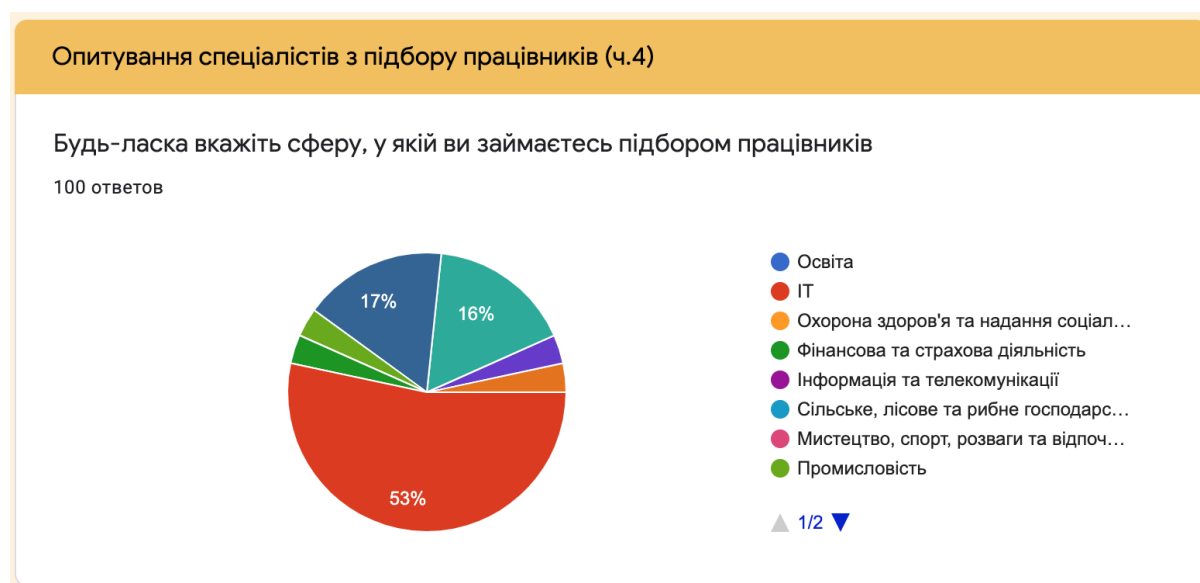


На питання щодо відмови кандидату через його стать відповідали респонденти, які на перше запитання дали відповідь “так” або “важко відповісти”. Серед 73 респондентів-рекрутерів 54,5% відповіли, що

відмовляли кандидату на основі його статі, 40,9% не практикували такого, інші не змогли відповісти впевнено.



На питання: “Чи були у вашій практиці випадки, коли в описі вакансії ви писали, що шукаєте працівника певної статі” відповідали респонденти-рекрутери, які на перше запитання дали відповідь “так” або “важко відповісти”. Серед 73 респондентів, 36,4% відповіли, що писали у оголошеннях, що шукають працівника певної статі, 63,6% ніколи не практикували такого у своїй професійній діяльності.

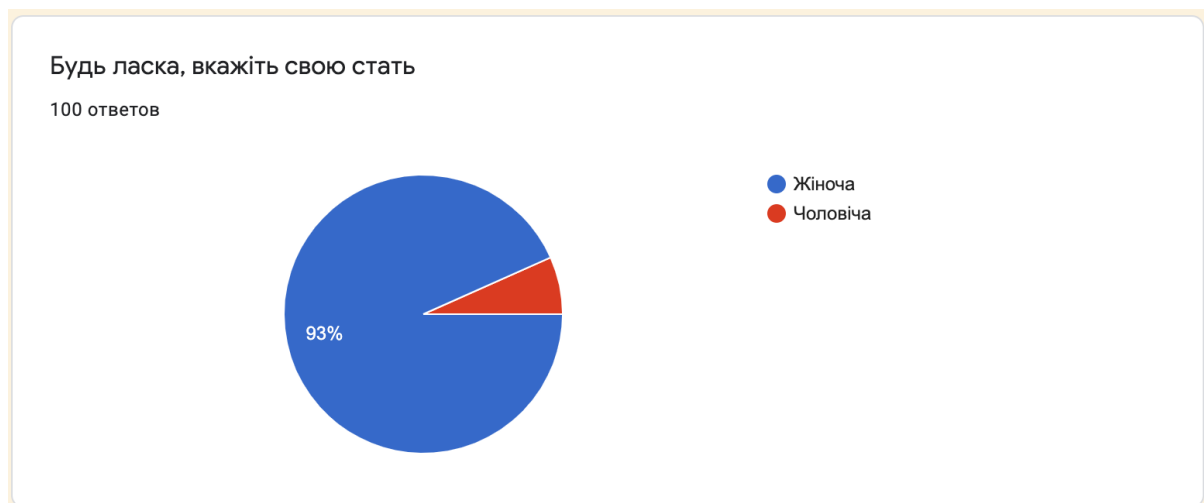


Більшість респондентів-рекрутерів працюють у сфері інформаційних технологій (53%), частина також в сфері оптової та роздрібної торгівлі

(17%), а також транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності (16%).



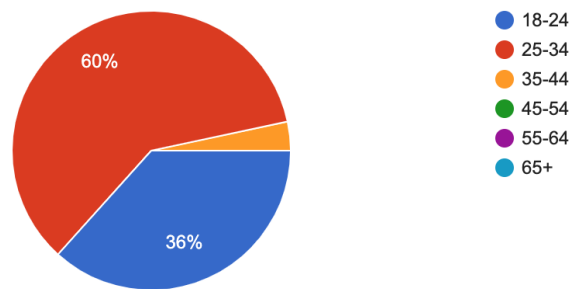
Серед усіх респондентів-рекрутерів більшість працює у компаніях, де більше 500 робітників (66%), 16% респондентів працюють у компанії з кількістю працівників – 101-500 і 18% – до 100 співробітників.



Серед всіх респондентів-рекрутерів більшість це жінки, їх у опитуванні було 93%, чоловіків лише 7%, що також вказує на гендерну тенденцію у цій галузі праці, найчастіше позиції рекрутерів у компанії займають саме жінки.

Будь ласка, вкажіть свій вік

100 ответов



Серед усіх респондентів-рекрутерів більшість віком від 25 до 34 років (60%), також респонденти віком від 18 до 24 років (36%) і 3% респондентів віком від 35 до 44 років.

Висновки до розділу 2:

Ринок праці – це соціальний інститут, який впливає на репрезентацію статей як протилежних та різних. Сучасна економічна трансформація, глобальний перерозподіл власності, негативні демографічні умови та кризові явища мають великий вплив на економіку країни. Одним із проявів згаданих змін є жорстка конкуренція на ринку праці, а вимоги роботодавців до кваліфікації та професійних якостей працівників постійно зростають.

На основі зібраних даних можемо побачити, що практика обирати кандидата на вакантну позицію на основі його статі досі актуальна серед спеціалістів з підбору персоналу (рекрутерів). Попри те, що в Україні заборонена будь-яка гендерна або вікова дискримінація, рекрутери продовжують відмовляти кандидатам на основі їхньої статі, писати про пошук конкретної особи в оголошеннях про вакантні місця в компанії, питати жінок щодо їхнього сімейного стану та перспектив народження дітей. Серед причин такої практики рекрутери найчастіше називають особливість посадових обов'язків в вакансії, і лише один зі ста рекрутерів причиною такої практики назвав diversity, що означає спробу розширити склад співробітників різними соціальними групами. Але як можна побачити

позитивна дискримінація – це скоріше виняток, ніж правило, на відміну від негативної дискримінації за статтю.

Така практика серед рекрутерів впливає на різні життєві можливості чоловіків та жінок. Це спричиняє розриви в зарплаті, відсутність можливості влаштуватися на певну (іноді високооплачувану) роботу, попри власні можливості та потреби. Така практика посилює “ожіночення бідності”, або іншими словами “очоловічення багатства”, про що було згадано у попередньому розділі.

На основі відповідей рекрутерів їхня робота помітно опосередкована гендерними стереотипами, як їхніми власними, так і з боку замовників. Це розвідувальне нерепрезентативне опитування, але воно однозначно свідчить про значущість цього явища при пошуку кандидатів.

РОЗДІЛ 3. РОЛЬ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ ПРИ ПОШУКУ РОБОТИ В ІНТЕРНЕТІ (НА ПРИКЛАДІ КОРИСТУВАЧОК ОНЛАЙН ПЛАТФОРМИ JOOBLE)

3.1. Формування бази та методики дослідження

У процесі моєї роботи дослідником користувацького досвіду в компанії Jooble (сайт для пошуку роботи: <https://ua.jooble.org/>), за допомогою даних з аналітики я виявила, що один з найбільш популярних запитів серед користувачів сайту є запит “Робота для жінок”, тому я вирішила дослідити цей популярний запит. У мене одразу виникли декілька гіпотез щодо впливу гендерних стереотипів на процес пошуку роботи серед жінок, зокрема на формулювання такого запиту, як “Робота для жінок”. Ціллю даного дослідження було з'ясувати, що саме стоїть за популярністю запиту “Робота для жінок” серед пошукачок України. Для того, щоб з'ясувати причини такого запиту, я обрала напівструктуроване інтерв'ю з пошукачками, які зробили запит “Робота для жінок” на сайті Jooble у листопаді 2020 року.

1130

Total	11 433 625	
	2 345 777	
водитель	538 262	4,71%
без опыта	305 517	2,67%
продавец	260 582	2,28%
охранник	255 466	2,23%
для женщин	221 497	1,94%
ежедневная оплата	137 616	1,20%
няня	106 307	0,93%
центр занятости	88 156	0,77%
мед сестра	85 560	0,75%
на дому	60 390	0,53%
с проживанием	41 093	0,36%
бухгалтер	40 905	0,36%
уборщица	37 153	0,32%

[Jooble]

У 2020 році я також проводила опитування серед пошукачів на сайті Jooble за допомогою програми Google Forms, з ціллю дізнатися, з якими складнощами стикаються пошукачі в Україні під час пошуку роботи за допомогою онлайн-сервісів. Опитування складалося з 6 питань, головними з яких були: “Які труднощі виникали у вас у процесі пошуку роботи? (можете обирати декілька варіантів відповіді)”, “Через що вас не хотіли брати на роботу? (можете обирати декілька варіантів відповіді)”. За допомогою цих питань я хотіла дізнатися, наскільки розповсюджена дискримінація на при пошуку роботи на таких онлайн-платформах як Jooble і які її прояви найбільше зустрічаються пошукачам.

...

Які труднощі виникали у вас у процесі пошуку роботи? (можете обирати декілька варіантів *
відповіді)

- ☐ Небажання брати кандидата без досвіду роботи
- ☐ Некомфортні умови праці (графік роботи, місцезнаходження офісу тощо)
- ☐ Низька заробітна плата
- ☐ Небажання брати кандидата через його вік, стать тощо
- ☐ Завищені/нечіткі вимоги від роботодавця
- ☐ Висока конкуренція
- ☐ Другое...

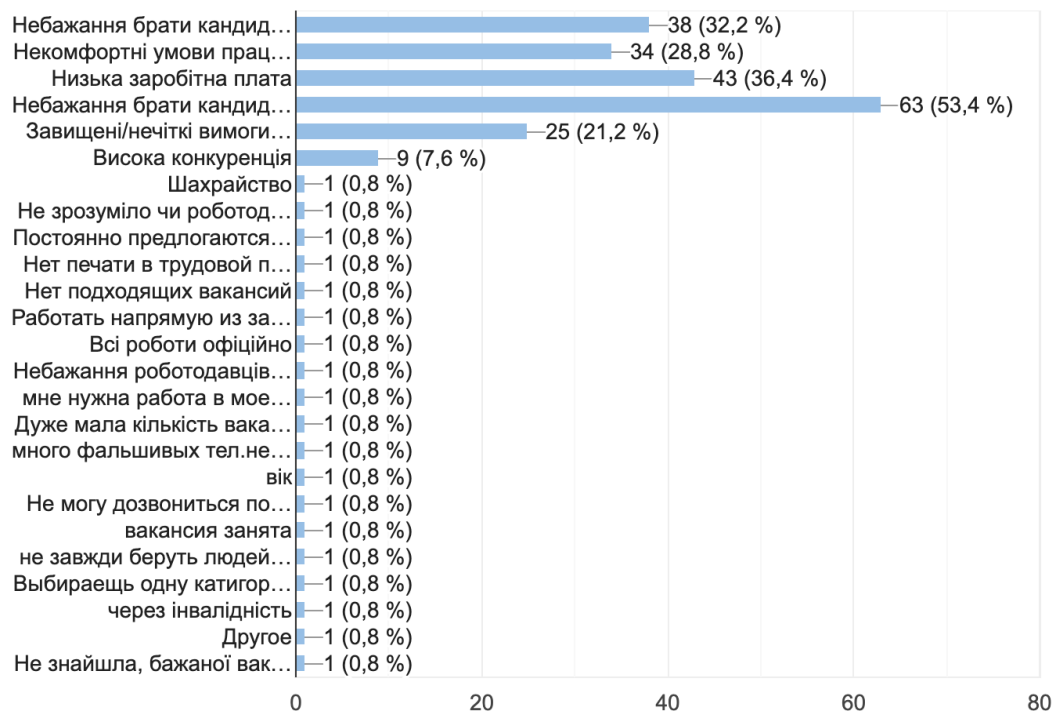
Через що вас не хотіли брати на роботу? (можете обирати декілька варіантів відповіді) *

- ☐ Стать
- ☐ Інвалідність
- ☐ Прописка
- ☐ Вік
- ☐ Наявність дітей
- ☐ Національність
- ☐ Зовнішній вигляд
- ☐ Другое...

Відповіді не змусили чекати, тому що багато людей стикалися з проблемою дискримінації на ринку праці. Опитування пройшли користувачі сайту Jooble, загалом я отримала 118 відповідей від пошукачів.

Які труднощі виникали у вас у процесі пошуку роботи? (можете обирати декілька варіантів відповіді)

118 ответов

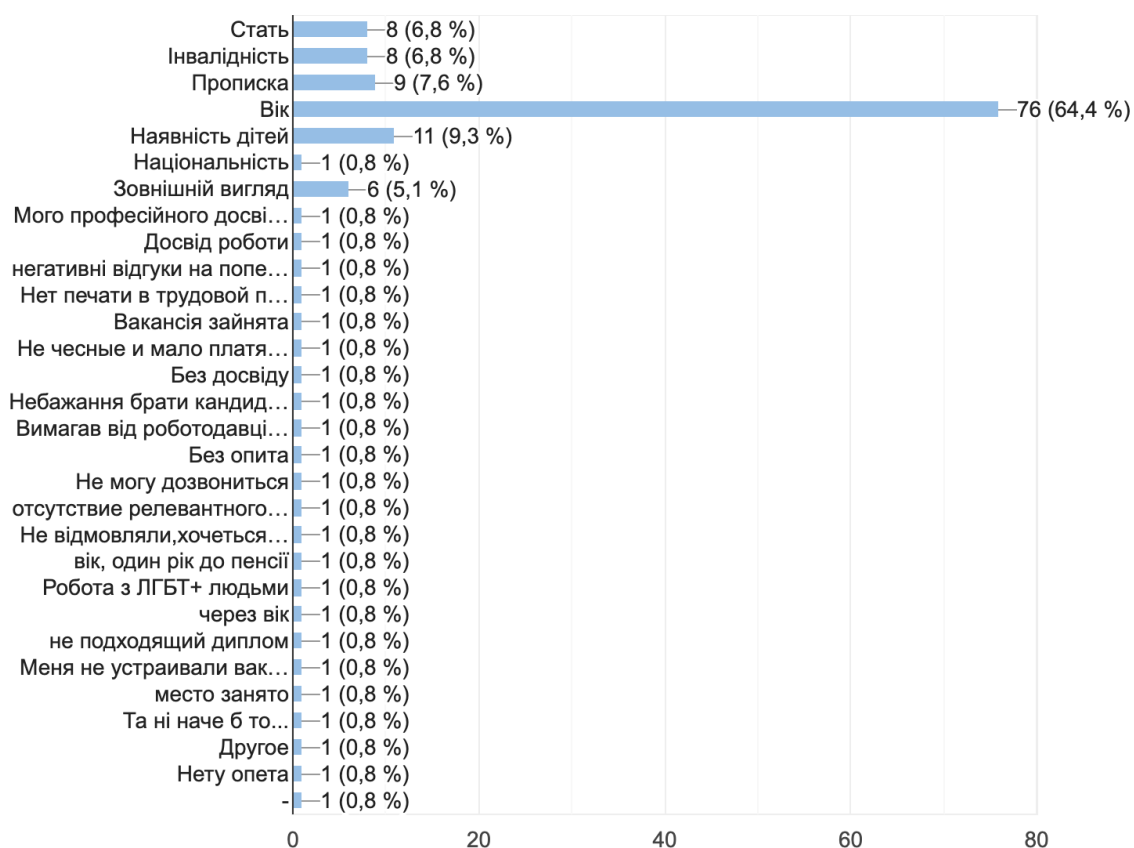


53,4% відчули на собі прояви дискримінації, тому обрали варіант: “Небажання брати кандидата через його вік, стать тощо”.

Скажу чесно, я не очікувала отримати такі результати на друге питання, адже 64, 4% з опитаних відмовлялися у працевлаштуванні через їхній вік. І лише 6,8% з опитаних відмовлялися на основі статі. Трохи більше отримали відмову через те, що мають дітей (9,3%), і маю сміливість припустити, що всі вони були жінки. Майже так за результатами опитування:

Через що вас не хотіли брати на роботу? (можете обирати декілька варіантів відповіді)

118 ответов



D	E	F	G
Через що вас не хотіли брати на роботу? (можете обирати декілька варіантів відповіді)	Будь ласка, вкажіть вашу стать	Будь ласка, вкажіть ваш вік	Які вакансії ви шукаєте?
Вік, Наявність дітей	Чоловіча	40-49	Любые
Вік, Наявність дітей	Жіноча	18-29	продавець
Вік, Наявність дітей	Жіноча	40-49	Прибиральниця і мити посуд
Наявність дітей	Жіноча	18-29	Мерчендайзер, Покоївка, продавець
Наявність дітей	Жіноча	18-29	Робота дома по телефону
Наявність дітей	Жіноча	18-29	Продавець консультант
Наявність дітей, Робота з ЛГБТ+ людьми	Жіноча	18-29	Психолог
Наявність дітей	Жіноча	30-39	няня помічник вихователя
Стать, Прописка, Вік, Наявність дітей, Національність, Зовнішній вигляд	Чоловіча	30-39	
Наявність дітей	Жіноча	30-39	Бухгалтер
Наявність дітей	Жіноча	18-29	Продавець-консультант, касир

7 з 9 опитаних, що обрали варіант: “Наявність дітей” – жінки.

Я опитувала жінок віком 18-55, намагаючись дослідити вплив гендерних стереотипів.

На початку дослідження у мене було кілька припущень стосовно того, як гендерні стереотипи впливають на процес працевлаштування жінок через цю онлайн платформу, зокрема:

1. Пошукачки шукають роботу “для жінок”, тому що їм відмовляють у “чоловічій” роботі.
2. Пошукачки роблять запит “Робота для жінок” через те, що за запитом “Робота” бачать вакансії для чоловіків.
3. Жінки не відгукуються на вакансії, де пишуть, що шукають чоловіків, навіть, якщо вважають, що справляться з цією роботою.
4. Коли жінки роблять запит “Робота для жінок” вони очікують, що не побачать вакансії, де шукають чоловіків.

5. Жінки мають стереотипи і упередження щодо себе – бо інші замість заслуг бачать соціальні ярлики.

Дані я збирала методом напівструктурованих інтерв'ю, яке складалося з тематичних блоків і містило перелік аспектів, стосовно яких треба було отримати інформацію. Такий метод передбачає безпосередній контакт інтерв'юєра та респондента, а інформація, яка цікавить, міститься у відповідях індивіда на поставлені запитання. Моє інтерв'ю з пошукачками складалось з загальних питань щодо пошуку роботи та питань що стосуються безпосередньо пошукових запитів та причин конкретного формулювання “Робота для жінок”, таких як: “Можете пригадати, коли ви останній раз шукали роботу, який запит ви вводили в пошуковику?”; “Як ви вважаєте таке формулювання допомагає вам знаходити відповідні вакансії? Як?”; “Могли б ви уявити, що на цей запит вам висвічуються відповідні для вас вакансії, які б це були вакансії?”; “Як ви вважаєте, що ще може вам допомогти знаходити саме такі вакансії на сайтах?”

Я обрала метод напівструктурованого інтерв'ю, оскільки цей метод збору соціологічної інформації ґрунтується на більш глибокій взаємодії між інтерв'юєром та респондентом і дає можливість отримати більше інформації про досліджувану проблему. Але при цьому інтерв'ю розгортаються за схожим планом, що спрощує їх порівняння та узагальнення при аналізі. Саме такий метод дозволяє глибоко з'ясувати причини та отримати якісні відповіді на дослідницькі питання.

Основні елементи інтерв'ю:

- 1) соціолог, який конструює інструментарій;
- 2) інтерв'юєр чи анкетер (у моєму випадку я виступаю і соціологом, який конструює інструментарій, і інтерв'юєром, який веде розмову з респондентами)
- 3) респондент (у моєму випадку жінки, які шукали роботу за запитом “Робота для жінок” на сайті Jooble;
- 4) ситуація опитування (інтерв'ю) – соціальні „декорації”;

5) соціальна реальність – те, що відображає дослідження

Ситуація інтерв'ю – сукупність зовнішніх та внутрішніх факторів, що здатні впливати на хід та результати інтерв'ю.

Найчастіше інтерв'ю проводять за місцем роботи (навчання) чи проживання (якщо предмет обговорення потребує неформальної обстановки), але через карантинні заходи можливості проводити інтерв'ю поряд з респондентами не було, тому для проведення дослідження була використана програма відеозв'язку – Viber. Ця програма є доволі поширеною, особливо серед аудиторії “синіх комірців” (blue-collar worker) або робітничого класу. Представники цього класу частіше за все виконують ручну працю. [Гіденс, 1999]

За процедурою проведення я використовувала напівструктуроване інтерв'ю. Загалом було проведено 8 інтерв'ю, з жінками, які шукали роботу за запитом “Робота для жінок”. В додатках можна ознайомитись з транскрибованим інтерв'ю з однією із пошукачок, Ларисою Сировою, яка шукала роботу за запитом “Разнорабочие женщины”, “Робота Харьков для женщин” и “Робота Днепр для женщин”.

3.2. Організація та опис проведення дослідження

Для того, щоб провести дослідження мені потрібно було сконтактувати з респондентками, які робили відповідні запити на сайті Jooble, тому я попросила мого колегу з аналітичного відділу вивантажити мені базу резюме жінок, які за останній місяць (листопад 2020 року) робили запит “Робота для жінок”. Потім випадковим чином я обрала 12 користувачів, що робили цей запит, для того, щоб в мене були додаткові контакти про всяк випадок. Зв'язувалась з респондентками я за допомогою телефонного номеру, після чого ми домовлялись про онлайн-інтерв'ю в програмі Viber з можливістю відео-зв'язку, щоб також можна було слідувати за мімікою та емоціями респонденток. Інтерв'ю я проводила

російською та українською мовою, з залежності від уподобань респонденток. Розмови тривали від 30 хвилин до 1 години.

З 12 жінок, з якими я намагалася зв'язатися, на моє прохання про участь в інтерв'ю відповіли та дали свою згоду 8 жінок віком від 18 до 55 років. Пошукачки, з якими вдалося провести інтерв'ю шукали роботу за такими спеціальностями, як: продавець-консультант, пакувальник, комірник, шліфувальник, покоївка, домробітниця, прибиральниця, адміністратор, оператор, диспетчер, вчитель, фасувальник, формувальниця, охоронець, помічник повара, секретар.

3.3. Аналіз результатів дослідження

За результатами дослідження, проведеного у форматі інтерв'ю з пошукачками, що робили запит “Робота для жінок” на сайті Jooble вплив гендерних стереотипів на формування запиту “Робота для жінок” є.

За висновками 8 інтерв'ю з пошукачками: жінкам не потрібні вакансії, де шукають чоловіків, тобто в багатьох вакансіях пишуть про пошук саме чоловіків, або відмовляють під час телефонного дзвінка.

На думку пошукачок є жіночі та чоловічі вакансії, а є такі вакансії як охоронець, фасувальник, пакувальник, які підходять і чоловікам, і жінкам, але навіть в цих вакансіях пишуть, що шукають саме чоловіків.

Навіть пошук за запитом “Робота для жінок” не задовольняє потреб жінок у роботі, так як навіть за таким запитом зустрічаються чоловічі вакансії.

Роботодавці в Україні мають певні вподобання щодо пошукачів іноді пишуть про це напряду в оголошеннях, які розміщують на сайті, іноді вже безпосередньо по телефону.

Серед причин запиту “Робота для жінок” респондентки називали:

1. “Бывает такие дни, что вообще нечего выбрать. Одни бухгалтера или работа для мужчин. Я говорю, господи, что женщины уже вообще нигде не нужны.” (Лариса, 41 рік, фасувальниця, формувальниця);

2. “Я думала пробовать работать на складе и когда я так вводила, то мне выбивало, что на складе нужны только мужчины. И я начала вводить только "для женщин".” (Галина, 32 роки, шукає будь-яку роботу);
1. “Было такое, что звонила и там требовались мужчины, меня не хотели слушать. Раз 5 такое было, вакансии охранник, грузчик, упаковщик.” (Людмила, 43 роки, продавець, охоронець, помічник повара) ;
2. “Когда просто ищу что-то, звоню, а мне говорят: "Ой извините, мы не написали, нам нужен мужчина". Я уже пишу для женщин, чтобы уже конкретно было.” (Людмила, 51 рік, продавець, комірник, секретар, помічник повара);
3. “Пишу: "работа для девушек в Белой Церкви", потому что много вакансий выкидывает "для женщин" (от 25, от 30)” (Анастасія, 20 років, продавець-консультант, пакувальник, комірник, шліфувальник);
4. “Когда писала "работа для женщин Одесса", высвечивалось не то. Постоянно почему-то присылают, а еще психовала, четко указываю "работа для женщин", а мне там мужские профессии.” (Анжеліка, 49 років, покоївка, домробітниця, прибиральниця);
5. “"Работу для женщин" вообще для мамы хотела. Ожидала увидеть выпечку, продавец или упаковывать, что-то легкое. Чтобы посмотреть, что предлагают вообще.” (Олена, 38 років, адміністратор, оператор, диспечер);
6. “Это удобно, потому что если вакансии только для мужчин, а ты их просматриваешь, ты тратишь время. Не каждый работодатель указывает, что работа для мужчин. Ты должен зайти, прочитать, а это все времени. Для меня это экономия моего времени.” (Галина, 43 роки, вчитель, але вже готова робити будь-яку роботу)

Таким, чином можемо побачити, що більшість наших припущень
справдилися:

1. Пошукачки шукають роботу “для жінок”, тому що їм відмовляють у “чоловічій” роботі. (перше припущення отримало чотири підтвердження з восьми інтерв'ю)

Людмила на інтерв'ю розповіла: “Если позвонить на вакансию, в которой требуют мужчину, естественно меня туда не возьмут, даже не захотят слушать. Было такое, что звонила и там требовались мужчины, меня не хотели слушать. Раз 5 такое было, вакансии охранник, грузчик, упаковщик. Вакансии, в которых пишут, что ищут только мужчин, я просто пролистываю. Когда я звонила, а там вакансии для мужчин, то я уже конкретно для женщин начала искать.”

Інша Людмила каже: “Захожу, пишу "Работа Одесса, женщина, такую-то такую-то вакансию". Продавщица, секретарь, кладовщик. Когда просто ищу что-то, звоню, а мне говорят: "Ой извините, мы не написали, нам нужен мужчина". Я часто сталкивалась с таким кладовщик. Часто извините нам нужен мужчина. Я уже пишу для женщин, чтобы уже конкретно было. Кладовщик, что женщина, что мужчина, пишется одинаково в интернете. 50/50 где-то таких, где отвечали, что ищут мужчин.”

2. Пошукачки роблять запит “Робота для жінок” через те, що за запитом “Робота” бачать вакансії для чоловіків. (друга гіпотеза отримала також чотири підтвердження у вісьмох інтерв'ю)

Галина у інтерв'ю поділилася: “Вакансии, в которых пишут "для мужчин" 60%, а для женщин 40%. Особенно, когда искала на складах. Нам женщины не нужны были, а если и нужны, то с высшим образованием. А у меня образование нет, я не подходила. Когда стала писать для женщин, стало немного лучше потому что меньше стало выбивать скалов. Выбиваются продавцы, менеджеры или швеи. Мужских и женских вакансий становится 50 на 50. Если делать запрос для женщин, то сужается круг поиска. Ну по крайней мере нет такого, что только мужчины, выбивает и мужчины и женщины.”

Інша Галина, яка шукає вакансії викладача або гувернантки розповідає: “Сначала искала конкретные вакансии в гугле "вакансия такая-то в городе таком-то". Вакансия учителя начальных классов, гувернантка (приватно, в семью), все, что касается образования. Да, "работа для женщин" тоже смотрела. Такой запрос бережет твое время, где вакансии в перемешку для мужчин и для женщин. Когда все просматриваешь, ты тратишь время. Это удобно, потому что если вакансии только для мужчин, а ты их просматриваешь, ты тратишь время. Не каждый работодатель указывает, что работа для мужчин. Ты должен зайти, прочитать, а это все времени. Для меня это экономия моего времени. Сначала так не искала. Потом поняла, что трачу много времени и так стало удобнее. Если работодатель хочет конкретно мужчину на эту должность, то было бы очень удобно для соискателя раздел мужских и женских вакансий. Когда я открывала описание данных вакансий, работодатель писал: работа для мужчин, такого возраста. Там работодатель уже детализировал. Есть такие вакансии, которые по моему мнению могут выполнять и мужчины и женщины, а данный работодатель видит мужчину на данную вакансию. А когда я уже открываю вакансию и читаю, я это уже вижу. То есть я на это трачу время.”

3. Жінки не відгукуються на вакансії, де пишуть, що шукають чоловіків, навіть, якщо вважають, що справляться з цією роботою. (третя гіпотеза підтвердилась у шістьох інтерв'ю)

Галина у інтерв'ю розповіла: “Да, по такому запросу (“Работа для женщин”) лучше, чем когда я ввожу просто продавец- консультант. Я не могу ориентироваться только на торговлю, потому что могут предлагать работу на склады, швеей, рабочим, упаковщицей. Я думала пробовать работать на складе и когда я так вводила, то мне выбивало, что на складе нужны только мужчины. И я начала вводить только "для женщин". Я думаю, что женщина вполне может работать на складе и фасовать какие-то товары. В самих вакансиях пишут, что нужны только мужчины и бывало я

звонила, спрашивала, там сказали нужно двигать ящики по 15 кг, сможете ли вы. Но в объявлении этого сказано не было.”

4. Коли жінки роблять запит “Робота для жінок” вони очікують, що не побачать вакансії, де шукають чоловіків. (четверта гіпотеза підтвердилась у шістьох інтерв'ю)

Людмила на інтерв'ю розповіла: “Когда стала писать Работа для женщин почти ничего не менялось. Зачастую выбивает, редко что-то дает. Зачастую месяц назад, 6 дней назад. Это я ищу, потому что думаю, может, что-то выскочит. Есть такие, что пишут Только мужчины в скобках. На такие вакансии не звоню вообще, я же женщин ищу, зачем мне мужчин. Сразу открываю и читаю, что там пишут. Вакансии, в которых пишут для мужчин, наверное, действительно для мужчин, раз так пишут, значит только мужчины должны быть.”

У інтерв'ю також були названі інші причини формулювання запиту “Робота для жінок”. Наприклад, Анжеліка, яка шукає вакансії помічника, прибиральниці, прибиральниці в офіс каже: “Мне же не нужны вакансии мужские. Я бы могла пойти продавцом, кассиром, если бы мне подошел график и заработная плата. Хотя предпочтительнее для меня горничная или домработница, потому что я умею это делать и люблю. Но сейчас такое время что, почему я запрашивала именно работа для женщин, в связи с этим карантин, я понимаю, что продуктовые магазины не закроются полюбому. А я сейчас в мебельном работаю, его могут закрыть. Когда писала "работа для женщин Одесса", высвечивалось не то, что хотела. Постоянно почему-то присылают, а еще психовала, четко указываю "работа для женщин", а мне там мужские профессии. А когда четко указываешь, что хочешь домработницей, горничной, то там нормально уже.

– Как определяете, какая работа мужская, какая женская?

– Ну я же не могу грузчиком работать. Грузчик, водитель, охранник попадаете постоянно. Я даже не читаю такие объявления – это по собственной оценке (мужские вакансии).

Або Анастасія, що вводить запит “Робота для дівчат” через те, що по запиту “Робота для жінок” бачить вікові обмеження: “Я обычно пишу: "работа для девушек в Белой Церкви", потому что много вакансий выкидывает "для женщин". Если писать просто "работу", то они выкидывают для женщин, от 25 лет, от 30 бывает. Постарше кому получше, больше опыта. А я пишу "для девушек" и ищу как там уже есть. Выбивает вакансии для женщин, возраст 20 лет, не подходит. Я вбиваю тоже упаковка, там обычно от 25, лучше 30. Также продавец-консультант. Там нужно старше люди, потому что они умнее, как мне как-то сказали, опытнее. Хотя в 25 и в 30 может не быть опыта, если человек не работал в этой сфере. Когда я писала просто "работа", то там очень много вакансий от 30, или только для женщин, для инвалидов, а для пенсионеров. А когда я вбиваю "для девушек", то оно как-то более-менее. Также само мужские вакансии часто выпадают, очень много: слесарь, сварщик, механик, шлифовщик. Но шлифовщик может быть и женщина. Тут у меня претензий нет. Там работают и девушки. Есть такие мужские профессии, которые подходят и девушкам. В некоторых вакансиях пишут, что мужчина. Мало где. Но бывает мне понравилась вакансия упаковщика, укладчик, они говорят: "Нет, нам надо мужчину и все". Также и шлифовка, есть мужчины, а есть также и женщины принимают, то есть по-разному, смотря, какое предприятие. 30% вакансий, когда работодатели сказали по телефону, что ищут мужчин.”

Висновки до 3 розділу:

За даними проведеного дослідження, жінки стикаються з проблемами гендерної дискримінації при пошуку роботи за допомогою онлайн-платформ. З проявами гендерної дискримінації вони стикаються під час перегляду оголошень на сайтах, під час телефонних дзвінків роботодавцю. У цитатах із інтерв'ю можна побачити, що і роботодавці, і самі респондентки значною мірою керуються гендерними стереотипами, котрі

значно посилюють дискримінацію. Через гендерований відбір кандидатів на вакантні місця рекрутерами, жінки самі покидають спроби відгукнутися на так звані “чоловічі” вакансії, які на думку самих жінок могли б бути їм по силам. Через те, що законодавством забороняється писати в оголошеннях про пошук кандидатів конкретної статі, багато відмов пошукачки отримують в телефонному режимі, що також майже унеможливлює доказовість порушення закону серед роботодавців. Самі пошукачки вважають, що навіть краще, якщо в оголошеннях одразу будуть писати, кого шукають на посаду, адже це просто зекономить їхній час, але насправді рішення не в тому, щоб дозволити роботодавцям писати, якої статі повинен бути кандидат, а в тому, щоб попередити взагалі такі міркування.

Загалом під час дослідження на основі інтерв'ю з пошукачками, що робили запит: “Робота для жінок” було підтверджено усі гіпотези, що були зазначені у описі дослідження. Жінки справді шукають вакансії “для жінок”, тому що їм відмовляють на “чоловічих” вакансіях. Також жінки бачать вакансії, в яких пишуть про те, що шукають чоловіків, при чому говорять, що бачать такі оголошення набагато частіше, ніж вакансії “для жінок”. Жінки самі не хочуть витратити час на вакансії, де їм напевно відмовлять, тому що, навіть коли у оголошеннях не пишуть про бажану стать, про це говорять в телефонному режимі, до того ж не завжди коректно.

Важливо зазначити також, що більшість жінок, з якими я говорила у дослідженні про гендерну дискримінацію, говорили також і про вікову дискримінацію (ейджизм), інколи давали цьому навіть більший акцент, коли говорили про проблеми під час пошуку роботи. Наприклад, Лариса на інтерв'ю поділилася: “В основном, в чем я еще... ну, наверное, возраст, мне уже 41, да уже как бы, многие там уже до 35, до 40, а я куда, я в какую категорию попадаю уже? Бывает такое... Не, не во всех, но также, то на фасовку, то на упаковку. Читаю: требуются мужчины и женщины до 40, а я тогда кто уже бабушка что ли? Думаю, как бы 41, я себя старой еще не

чувствую. Я понимаю, что уже возраст...Да, я сразу начала так писать для женщин, для женщины. Смотрю, там до 40 лет, я уже прописываю от 40 лет. Мне там выбивает "Ищем женщину пенсионерку". Ну а если я не пенсионерка, а женщина после 40, то куда мне? Неужели так тяжело в моем возрасте найти работу. ”.

Якщо зауважити результати опитування, наведені у підрозділі 3.1 можна вважати, що з такими проявами дискримінації стикаються багато жінок. Прикро, але з віковою дискримінацією в рівній мірі стикаються і чоловіки, і жінки.

ВИСНОВКИ:

Було б справедливо і добре, якщо б ми жили у світі рівних можливостей, де кожен може влаштуватися на високооплачувану роботу лише завдяки старанності і власному хисту. Але насправді це все не так. В Україні половина усіх пошукачів стикається з проявами дискримінації під час пошуку роботи. Основним проявом дискримінації в Україні при пошуку роботи є вікова дискримінація, але не відстає гендерна дискримінація, де серед проявів також відмова у працевлаштуванні через наявність дітей.

Ще одним важливим доказом наявності гендерної дискримінації на ринку праці України під час пошуку за допомогою онлайн-платформ – є популярність запиту “Робота для жінок”, який посідає 5 місце серед тисяч різних запитів пошукачів. Популярність такого запиту говорить про труднощі влаштування на роботу жінок. Цю гіпотезу я підтвердила за допомогою інтерв'ю з пошукачками, які робили такий запит на сайті Jooble. Основними причинами такого пошуку є оголошення роботодавців, в яких вони прямо пишуть, якої статі кандидатів вони шукають, також на такий спосіб пошуку серед пошукачок впливають відмови роботодавців в телефонному режимі пошукачкам, адже іноді роботодавці таки розуміють, що писати в оголошенні про бажану стать кандидата – незаконно, тому відмовляють пошукачкам уже телефоном. Це порушує впевненість пошукачок у своїх силах та знищує віру у те, що вони можуть знайти роботу з гідною оплатою праці та умовами.

Усе це можна описати однією цитатою з інтерв'ю з пошукачкою Ларисою: "Такі дні бувають, що взагалі нічого. То бухгалтера потрібні, то в основному зараз всюди чоловіки. Я, о господи, кажу, жінки взагалі вже ніде не потрібні?!"

Гендерні стереотипи не просто привід для жартів і не щось, що кануло у минуле, це те, з чим ми маємо справу сьогодні, те, що впливає на можливості чоловіків та жінок на ринку праці та взагалі у житті. Це створює

і різницю в зарплатні, і неможливість влаштуватися на певні позиції, попри власні можливості та потреби.

Гендерні стереотипи і дискримінація – це повсякденність українців під час пошуку роботи, особливо жінок, але повинно змінюватись у сторону рівних можливостей забезпечити собі достойне життя, зарплату і робоче місце. Я зараз не говорю про рівні можливості, як абсолютно однакові для чоловіків і жінок, адже попри різні підходи, я підтримую думку, що рівні можливості можуть бути лише з урахуванням різних потреб та життєвих ситуацій. Наразі Україні предстоїть великий шлях до того, щоб українська жінка могла без роздумів дзвонити на вакансію охоронця і не шукала “Роботу для жінок”.

ДОДАТКИ

Додаток 1. Інструментарій для інтерв'ю

Скрипт інтерв'ю:

Добрий день. Нагадаю мене звать Валерія. Я працюю дослідником користувацького досвіду в компанії Jooble. Я зв'язалася з вами для того, щоб поговорити про ваш досвід пошуку роботи. Дякую вам за те, що ви знайшли час для цієї розмови. Наше інтерв'ю триватиме до 1 години за часом. Скажіть, будь ласка, чи ви не проти, що я запишу нашу розмову на диктофон?

1. Розкажіть, чим ви займалися до того, як стали шукати роботу?

Блок про пошук роботи

2. Чому ви почали шукати роботу?
3. Скільки вже триває ваш пошук роботи?
4. Як часто за час вашого пошуку ви зустрічали вакансії, які б могли вам підійти?
5. Чому не вдавалося влаштуватися за цими вакансіями?
6. Чи могли б ви описати як шукаєте роботу зараз? Що ви зазвичай використовуєте? Чому?

Блок про пошук за запитом “Робота для жінок”

7. Можете пригадати, коли ви останній раз шукали роботу, який запит ви вводили в пошуковику?
8. Як ви вважаєте таке формулювання допомагає вам знаходити відповідні вакансії? Як?
9. Могли б ви уявити, що на цей запит вам висвічуються відповідні для вас вакансії, які б це були вакансії?
10. Як ви вважаєте, що ще може вам допомогти знаходити саме такі вакансії на сайтах?

Блок про біль

11. Деякі люди вважають, що знайти роботу складно, інші кажуть, що легко, а що ви думаєте з цього приводу?

12. А як ви вважаєте, які на те є причини?

13. Як ця проблема впливає на вас?

14. Що для вас найскладніше і найбільш неприємне при пошуку роботи?

Додаток 2. Інструментарій для опитування

Анкета

Раздел 1 из 4

Опитування спеціалістів з підбору працівників (ч.1)

Добрий день!
Я проводжу онлайн-опитування серед спеціалістів з підбору працівників щодо того, що саме впливає на вибір того чи іншого кандидата. Буду дуже вдячна, якщо зможете приділити 5-10 хвилин свого часу на проходження цього опитування.
Всі відповіді будуть повністю анонімними, а в разі публікації, будуть оприлюднені лише у загальному вигляді.
Прошу відповідати чесно)

Чи були у вашій практиці випадки, коли ви цілеспрямовано шукали кандидата конкретної статі? *

☐ Так

☐ Ні

☐ Важко відповісти

После раздела 1 Перейти к следующему разделу

Опитування спеціалістів з підбору працівників (ч.2)



Описание (необязательно)

Які основні причини того, що відбір персоналу проходив на основі статі? *

- ☐ Вимоги замовника/керівника
- ☐ Особливість посадових обов'язків в вакансії
- ☐ Специфіка колективу
- ☐ Потрібен був кандидат с чоловічими/жіночими якостями
- ☐ Другое...

После раздела 2 Перейти к следующему разделу



Опитування спеціалістів з підбору працівників (ч.3)



Описание (необязательно)

Як ви вважаєте, чи потрібно питати кандидатів-жінок щодо їхнього сімейного стану або перспектив появи дітей? *

- ☐ Точно потрібно
- ☐ Скоріше потрібно
- ☐ Скоріше не потрібно
- ☐ Точно не потрібно
- ☐ Важко відповісти

...

Як ви вважаєте, чи потрібно питати кандидатів-чоловіків щодо їхнього сімейного стану або перспектив появи дітей?

- ☐ Точно потрібно
- ☐ Скоріше потрібно
- ☐ Скоріше не потрібно
- ☐ Точно не потрібно
- ☐ Важко відповісти

Чи були у вашій практиці випадки, коли ви відмовляли кандидату через його стать?

- ☐ Так
- ☐ Ні
- ☐ Важко відповісти

...

Чи були у вашій практиці випадки, коли в описі вакансії ви писали, що шукаєте працівника певної статі (можливо, навіть, опосередковано)?

- ☐ Так
- ☐ Ні
- ☐ Важко відповісти

После раздела 3 Перейти к следующему разделу



Будь-ласка вкажіть сферу, у якій ви займаєтесь підбором працівників

- ☐ Освіта
- ☐ IT
- ☐ Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги
- ☐ Фінансова та страхова діяльність
- ☐ Інформація та телекомунікації
- ☐ Сільське, лісове та рибне господарство
- ☐ Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок
- ☐ Промисловість
- ☐ Будівництво
- ☐ Оптова та роздрібна торгівля
- ☐ Операції з нерухомим майном
- ☐ Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність
- ☐ Професійна, наукова та технічна діяльність
- ☐ Другое...

Скільки співробітників у вашій компанії?

- ☐ До 100 співробітників
- ☐ 101-500 співробітників
- ☐ Більше 500 співробітників

Будь ласка, вкажіть свою стать

- ☐ Жіноча
- ☐ Чоловіча
- ☐ Другое...

Будь ласка, вкажіть свій вік

☐ 18-24

☐ 25-34

☐ 35-44

☐ 45-54

☐ 55-64

☐ 65+

Додаток 3. Інтерв'ю

– Добрый день. Напомню меня зовут Лера. Я работаю исследователем пользовательского опыта в компании Jooble. Я связалась с вами для того, чтобы поговорить про ваш опыт поиска работы. Благодарю вас за то, что вы нашли время для этого разговора. Наше интервью будет длиться до 1 часа по времени.

Для начала хотела бы с вами познакомиться. Лариса, расскажите, пожалуйста, чем вы занимаетесь, возможно увлекаетесь?

– Ой увлечений у меня как таковых нет, некогда было, наверное. Начну сначала. После школы сразу пошла работать, после 9-ти классов, нигде не училась, потому что не было денег. То там, то там, по-разному получалось. Официантом работала, когда молодая была, то на полях, в общем было такое. Потом замуж вышла, ребенок, не работала. Потом снова пошла работать. То на почте, куда возьмут без образования. Последнее место моей работы на хлебзаводе Кулинич. На заводе заморозки работала формовщицей. А так увлечений у меня как таковой никаких.

– Скажите, пожалуйста, почему сейчас начали искать работу?

– Я ушла по собственному желанию из Кулиничей. Как я говорила, я работала на заводе заморозки. Очень часто болела, а еще с вот этим

коронавирусом мне говорили, наверное, лучше уволься, потому что часто болеешь, ну я и уволилась.

– Сколько длиться ваш текущий поиск работы?

– 29 июля я уволилась, август я как таковой не искала, то у дочери День рождения, то у меня, отдыхали август, а в сентябре начала искать. Сентябрь, октябрь, ноябрь. 3 месяца.

– Часто ли за этот период с сентября вам встречались вакансии, которые вам подходили?

– Встречались. Ну, например, искала, ну без образования, что я могу там найти: формовщица или там не знаю, не формовщица, забыла, фасовщица. Ну такое может где-то на завод поеду там что-то фасовать, в другом городе. Я живу в городе Волчанск, у нас город маленький, как таковой здесь работы нет. И например 70 километров от Харькова мы живем. Ездить в Харьков каждый день мне финансово накладно. А проживание там не дается. Искала в принципе, чтобы с проживанием, такого ничего не нашла. Просматриваю, конечно, приходят мне смс-сообщения с Jooble. Я просматриваю.

– Если я вас правильно поняла, были вакансии, которые в принципе подходили, но они были в Харькове, но там не было проживания?

– Да, да.

– А вообще могли бы вы описать, как обычно сейчас ищите работу?

– Сейчас просматриваю вакансии где-либо, на Rabota.ua, на Jooble. Или по знакомым спрашиваю. Вот это мне посоветовали, сейчас не официально как бы подработочка. И вот это сейчас подрабатываю, чтобы хоть как-то существовать. Но там вообще копейки, хочется, чтобы где-то более менее получать зарплату.

– Вы сейчас подрабатываете и параллельно просматриваете вакансии?

– Да, да просматриваю. Если что-то где-то найду лучше, там, чтобы меня устраивало, то я сразу же пойду на работу. Свою подработку брошу.

– А после того, как вы нашли подработку...

– Да я там работаю 3 дня, вру, сегодня 4-й день.

- Стали ли вы реже искать работу на сайтах последние 4 дня?
- Ну да, я дольше задерживаюсь там на подработке, там интернет плохой, я там не лажу, вечером уже домой приду и потом уже просматриваю.
- Как-то вам сейчас подработка мешает активному поиску?
- Ну как бы да.
- Ну вы просто сказали, что смотрите вечером...
- Ну как бы да, созвониться, я уже ни с кем не смогу. Ну просматриваю.
- А как же вы поступаете?
- Ну я бывает сохраняю номера телефонов и звоню, попадается такое, что много номеров просто не отвечают, я не пойму чего.
- Вы сказали, что сохраняете себе номера, а как вы это делаете?
- На листик переписываю, потом уже в телефон вбиваю. Обычно просматриваю, записываю, записываю несколько номеров, а потом прозваниваю. Такие дни бывают, что вообще ничего. То бухгалтера требуются, то в основном сейчас везде мужчины. Я, о господи, говорю, женщины вообще уже нигде не нужны?!
- Хорошо, об этом мы обязательно поговорим немного позже. Вы обычно только номера выписываете или дополняете какой-то информацией из вакансии?
- Я пишу номер телефона, работа в Харькове, работа Холодная гора нитки, туда звонила узнавала, что там, работа ХТЗ, точно там не писано было, но номер я сохраняла. Вот так описывала, чтобы более менее понимать. Или работа Днепр, я уже была готова ехать в Днепр, потому что там давалось проживание. Но там трубку не берут. Вот так подписывала.
- Все номера, которые выписываете прозваниваете?
- Не все, потом бывает или нервы сдают, или просто уже лень бывает. Как-то уже потом или надежду теряешь, что так можешь найти работу.
- Если в процентном соотношении, то сколько вакансий, которые вы выписываете остаются без внимания?
- Ну, например, вакансий 5 я выпишу, ну парочку я уже не звоню.

- А что должно произойти с первыми тремя вакансиями, чтобы вы оставили без внимания остальные две?
- В основном не отвечают.
- Вас это раздражает, расстраивает?
- Да, я думаю, хотя бы взяли трубку там, сказали, все уже там набрали людей или еще что-то. Просто не берут трубку или просто пи-пи-пи. Или абонент вне зоны. Удаляются же объявления, если у них не удалено, то значит ищут же еще людей.
- А вы потом к этим 2-м вакансиям, которые оставили без внимания возвращаетесь на следующий день, например?
- Бывает дня через 3 могу набрать. Бывает удаляю, все вытираю, все свои поиски. Например, что-то по новой записываю. В принципе одно и то же сейчас выбивает. В основном, в чем я еще... ну, наверное, возраст, мне уже 41, да уже как бы, многие там уже до 35, до 40, а я куда, я в какую категорию попадаю уже? Бывает такое.
- Это в самих вакансиях так пишут?
- Да.
- Часто вам такое попадается?
- Очень часто, очень.
- Это какие-то определенные вакансии, профессии или это может попадаться во всех?
- Не, не во всех, но также, то на фасовку, то на упаковку. Читаю: требуются мужчины и женщины до 40, а я тогда кто уже бабушка что ли? Думаю, как бы 41, я себя старой еще не чувствую. Я понимаю, что уже возраст.
- Вы говорили, что вам приходят сообщения от Jooble, что вы имеете ввиду?
- Ну я же вбивал: Разнорабочие женщины, или работа Харьков для женщин, работа Днепр для женщин. Оно мне приходит, там в основном не для женщин, мужчины, мужчины, мужчины. Запрос понятен.
- Вспомните, пожалуйста, последний раз, когда вы искали работу, смотрели вакансии. Когда это было в последний раз?

- Та, наверное, 4 дня назад и смотрела.
- Расскажите, как в последний раз вы смотрели вакансии?
- Открывала почту, там Jooble и Rabota, пришли уведомления, но все равно там требуются мужчины, то слесари, то сварщики. Хотя я ж нажимаю мой запрос разнорабочие женщины, приходят 56 подходящих вакансий, я ж захожу, а там слесарь, сантехник, кто угодно, только не женщины. Еще на Work смотрела, но там не всегда пишут, кто им нужен, а звонить, не знаю. Я как-то звонила, так мне сказали: "Нам только мужчины нужны, что не понятно?". Я думаю, ой господи, понятно.
- Насколько я поняла, вы довольно часто делаете запрос "Работа для женщин". Как вы считаете, такая формулировка помогает вам находить подходящие вакансии?
- Та нет, не помогает, потому что оно все равно выбивает практически все мужские работы или же оно выбивает там, нужна сиделка. Ну я же не писала, что у меня медицинское образование, что я могу пойти сиделкой работать. Я же не давала запрос, что я готова сиделкой работать. Без образования они же не возьмут. Но это мало, в основном все равно мужские работы там выбивает.
- Можете вспомнить, какие мужские работы вам выбивает?
- Часто слесарь, сварщик, грузчик, то электрокар, я не поняла, что это даже.
- Подскажите, это вакансии для мужчин по вашей оценке или в описании вакансии вы видите требования – работа для мужчин?
- Ну я писала "Разнорабочие женщины", а оно все равно выбивало для мужчин. Может из-за слова "разнорабочие"...
- Давайте представим, что по вашему запросу "работа для женщин" вам высвечиваются подходящие вам вакансии, какие это будут вакансии?
- На завод куда-нибудь пойти, обычным работником, фасовка, шлифовка, там говорят ничего сложного. А так хлебзавод, я бы за, но только не в холодный цех. Я у нас в Килиничах хотела перевестись в другой цех, но там места не было. В принципе на завод куда-нибудь, не продавцом, не, не знаю.

Как-то привычно уже на заводе. Главное, чтобы не писали, что нужны мужчины. А как же мы женщины? И возрастная категория тоже пишут часто и густо.

– Вы когда в сентябре начали искать работу, вы сразу начали свой поиск с работы для женщин или все-таки сначала не делали такое уточнение?

– Да, я сразу начала так писать для женщин, для женщины. Смотрю, там до 40 лет, я уже прописываю от 40 лет. Мне там выбивает "Ищем женщину пенсионерку". Ну а если я не пенсионерка, а женщина после 40, то куда мне? Неужели так тяжело в моем возрасте найти работу.

– Как вы считаете, что еще может помочь вам найти вакансии для женщин, которые бы вам подошли?

– Даже не знаю.

– Некоторые считают, что найти работу сложно, другие говорят, что это все просто. Как считаете вы?

– Я считаю, что сложно найти работу. Не знаю, что-то не дается или не то что-то. Было бы образование, было бы проще намного. Для меня сложно найти. В основном хотя бы там какой-то училище было бы окончено или техникум, не говоря уже о вышке. Поэтому мне сложно найти.

– Кроме образования, есть ли еще причины, по которым тяжело найти работу?

– Тоже ж проживание, если в другом городе, то это нужно обязательно. Так не наездишься. Дорога. Ночные, дневные смены, сутками, меня не пугает. Может, заработок. Не заработок в принципе пишут нормальный. Не знаю. Как-то все равно чего-то мне не хватает. Или во мне чего-то не хватает.

– Те вакансии, в которых, как вы говорите, пишут работа для мужчин. Как вы считаете, они действительно для мужчин, или женщина могла бы там тоже работать?

– Для мужчин. Как грузчик я не потяну или слесарем я тоже не буду, те же гайки я крутить не буду, это реально для мужчин, для мужчин.

– А вы эти вакансии обычно открываете, просматриваете описание?

– Да, бывает открываю, просматриваю, а вдруг. Может там проскочить, что и женщине подойдет. Если там не тяжело, коробки переносить до 10 кг, то думаю, почему бы и нет. Даже до 20 кг, пошла бы и даже не смотрела.

...

– Спасибо вам за участие в интервью. Была рада с вами пообщаться. Удачи вам с поиском работы.

Список використаних джерел:

1. Кауфман М. Чоловіки про фемінізм / М. Кауфман, М. Кімвел. – Київ: Книголав, 2019. – 208 с.
2. Гендер для медій [Електронний ресурс] / [М. Маєрчик, Л. Малес, Т. Марценюк та ін.] // Критика феміністична. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: https://ua.boell.org/sites/default/files/gender_dlya_medii_2017.pdf.
3. Гіденс Е. Соціологія [Електронний ресурс] / Ентоні Гіденс // Основи. – 1999. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.twirpx.com/file/209291/>.
4. Алексеєва Ю. Гендерні стереотипи у сучасному масовому суспільстві [Електронний ресурс] / Юлія Алексеєва // Науковий блог: Національний університет академія "Острозька академія". – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <https://naub.ua.edu.ua/2014/henderni-stereotypy-u-suchasnomu-masovomu-suspilstvi/>.
5. Гендерні стереотипи, або чого очікує суспільство від чоловіків та жінок [Електронний ресурс] // Музей жіночої та гендерної історії. – 2007. – Режим доступу до ресурсу: <http://gender.at.ua/index/0-9>.
6. Пищуліна О. М. ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ЗАЙНЯТОСТІ В ЄС ТА УКРАЇНІ [Електронний ресурс] / О. М. Пищуліна – Режим доступу до ресурсу: https://razumkov.org.ua/upload/Gender_Pyshchulina_30_03.pdf.
7. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок [Електронний ресурс] // МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ. – 1993. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text>.
8. Зайняте населення за професійними групами та статтю у 2010-2020 роках1/ Employed population aged 15-70, by occupational group and sex, 2010-20201 [Електронний ресурс] // Державна служба статистики

- України. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
9. Гендер на ринку праці: жінки просять удвічі меншу зарплату ніж чоловіки [Електронний ресурс] // grc.ua. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: <https://grc.ua/article/28224>.
10. Маклаков А. Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика. СПб, 2008. [Електронний ресурс] / А. Г. Маклаков // Питер. – 2008. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.klex.ru/hga>.
11. Diversity Statement [Електронний ресурс] // University of Washington: Department of Sociology. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://soc.washington.edu/diversity-statement#:~:text=We%20define%20diversity%20broadly%2C%20as,%2C%20ability%2C%20age%20and%20experience>.
12. Jooble [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://ua.jooble.org/>.
13. ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ І РОЗВИТОК: ПОГЛЯД У КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СТРАТЕГІЇ УКРАЇНИ [Електронний ресурс] // Центр Разумкова. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <https://razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf>.
14. Костюченко Т. ГЕНДЕРОВАНІСТЬ РИНКУ ПРАЦІ ПОРІВНЯННЯ KEYCIB УКРАЇНИ І ЛИТВІ [Електронний ресурс] / Тетяна Костюченко // Український центр європейської політики. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: http://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2019/12/gender_survey_SUPERFINAL_UPD.pdf?fbclid=IwAR1McTuaWAXBPJ9oEtuU3AeT4TnwsPVer9ApvEc7wRlPbb0cCENKgiarVf8.
15. Магдюк Л. ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ. ВПЛИВ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА ПРЕДСТАВЛЕННЯ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ НА РИНКУ ПРАЦІ [Електронний ресурс] / Лариса Магдюк // Школа-

студія. – 2011. – Режим доступу до ресурсу:
<https://core.ac.uk/download/pdf/32609074.pdf>.

- 16.Оксамитна С. ГЕНДЕРНІ ВІДМІННОСТІ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ, ОСВІТИ ТА НАВЧАННЯ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ [Електронний ресурс] / Світлана Оксамитна – Режим доступу до ресурсу: http://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2021/02/Doslid_01_2021_WEB_NEW_2.pdf.
17. Белинская Е. П. Исследования личности: традиции и перспективы // Социальная психология в современном мире / под ред. Г. М. Андреевой, А. И. Донцова. М.: Аспект Пресс, 2002. С. 42-56.
- 18.Калабихина И. Е. Краткий понятийный словарь по гендерным исследованиям // Социальный пол: экономическое и демографическое поведение. Учебно-методические материалы по курсу. М., 1998
- 19.Чепурко Г. Гендерна рівність у світі праці в Україні [Електронний ресурс] / Гульбаршин Чепурко // Проект ЄС МБП «Рівність жінок і чоловіків у світі прац. – 2010. – Режим доступу до ресурсу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_168924.pdf.