УДК 349.2
DOI https://doi.org/10.32782/1813-338X-2022.3.33

О. М. Лавошник
аспірантка кафедри правознавства
юридичного факультету
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля

ГЕНДЕРНИЙ ВПЛИВ НА КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ: ДОСВІД ЄС

Стаття досліджує ключові аспекти впливу гендерної нерівності на можливості кар'єрного розвитку в країнах Європейського Союзу. У статті аналізується, як гендерні стереотипи та нерівність впливають на доступ жінок і чоловіків до вищих посад, можливості професійного зростання та загальну участь у ринку праці. Особлива увага приділяється таким аспектам, як роль соціальних і культурних стереотипів, законодавчі ініціативи щодо рівної оплати праці та гендерної рівності, а також ефективність заходів щодо подолання гендерних бар'єрів у професійному розвитку.

Порівнюються політики країн ЄС щодо рівноправності на робочому місці, включаючи законодавчі ініціативи, які спрямовані на зменшення гендерного розриву в оплаті праці, участі в управлінні та просуванні по службі. Автор зазначає, що збільшення частки жінок на ринку праці не гарантує їм автоматичного доступу до керівних посад в організаціях або відповідного рівня заробітної плати. У різних галузях чоловіки і жінки часто займають різні позиції, які супроводжуються відмінностями в оплаті праці.

Стаття також аналізує, як новітні підходи до підтримки гендерної рівності можуть сприяти кар'єрному зростанню, створюючи більш справедливі умови для професійного розвитку. Особлива увага приділяється досвіду провідних країн ЄС, які впровадили ефективні моделі вирішення проблеми гендерної дискримінації на робочих місцях, таких як квоти для жінок у вищому керівництві, гнучкі форми зайнятості та заходи для гармонізації професійного та особистого життя.

Автор робить висновок, що галузева і професійна сегрегація залишаються основними перешкодами на шляху до рівного ставлення до жінок і чоловіків у сфері зайнятості. У результаті дослідження пропонується розглядати гендерну рівність як один із ключових факторів для сталого економічного розвитку та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.

Ключові слова: *гендер, кар'єрне зростання, професійна сегрегація, ринок праці, зайнятість, трудові відносини, професійний розвиток, права працівників, оплата праці.*

Вступ. Гендерний вплив на кар'єрне зростання є актуальною темою як у наукових дослідженнях, так і в практичній площині соціальних та економічних відносин. У сучасному світі питання гендерної рівності набуває дедалі більшого значення, особливо у контексті розвитку кар'єри та доступу до можливостей професійного зростання. Попри зусилля, спрямовані на подолання гендерної нерівності, жінки все ще стикаються з багатьма перешкодами на шляху до рівних можливостей в кар'єрному розвитку, особливо в таких сферах, як бізнес, наука, технології та управління.

Європейський Союз (далі – ЄС) приділяє значну увагу забезпеченню рівних можливостей для жінок і чоловіків у сфері праці та кар'єри. Одна з головних стратегій ЄС полягає в активному впровадженні політик, спрямованих на забезпечення гендерної рівності в зайнятості та створення умов для збалансованого кар'єрного зростання незалежно від статі. Гендерний розрив у кар'єрних можливостях залишається гострою проблемою навіть у країнах з високим рівнем соціального захисту та гендерної рівності.

Мета статті дослідити особливості гендерного впливу на кар'єрне зростання в ЄС, аналізуючи законодавчі ініціативи, політики та практики, спрямовані на досягнення рівності між жінками та чоловіками у контексті кар'єрних можливостей.

Виклад основного матеріалу. Держави-члени Європейського Союзу зобов'язані враховувати мету рівності між чоловіками та жінками при розробці та впровадженні

© Лавошник О. М., 2022

законів, нормативних актів, адміністративних положень, політики та заходів, що стосуються зайнятості, просування по службі та професійного навчання, а також умов праці. Однак, хоча гендерні розриви в участі на ринку праці в ЄС скорочуються, секторальна та професійна сегрегація і гендерний розрив в оплаті праці продовжують зберігатися.

Зростання участі жінок на ринку праці не означає, що вони автоматично отримали доступ до відповідальних посад в організаціях і до рівня оплати праці, який відповідає цим посадам. У різних секторах жінки та чоловіки виконують різну роботу, часто з різним рівнем оплати праці. Жінки часто недопредставлені на високооплачуваних посадах, і це явище відоме як ефект «скляної стелі». Хоча дослідження показують, що на більшій частині території ЄС жінки і чоловіки зараз складають рівну кількість у багатьох професіях, таких як юриспруденція і медицина, і однаково займають керівні посади молодшого і середнього рівня, на вищих щаблях більшості професій і організацій все ще домінують чоловіки. Дані, надані національними центрами Європейської обсерваторії промислових відносин (база даних містить безліч записів, починаючи з 1997 року до сьогодні, включаючи новини та тематичні статті, порівняльні дослідження, тематичний та галузевий аналіз тощо) (далі – ЄОПВ), підтверджують, що значний ґендерний розрив все ще зберігається на вищих щаблях в організаціях, навіть у тих секторах, де переважно працюють жінки, зокрема, в освіті, охороні здоров'я та соціальних послугах. Відповідно, вищі керівні посади обіймають переважно чоловіки, які також займають більшість найвищих академічних та наукових посад. Хоча різноманітність даних, наданих різними національними центрами, ускладнює проведення прямих порівнянь, тим не менш, з вибірки відповідей зрозуміло, що деякі країни, такі як Фінляндія та Норвегія, мають вищий рівень представництва жінок на керівних та вищих управлінських посадах, ніж інші країни. Тим не менш, навіть найкращі приклади показують, що «скляна стеля» ще не подолана. Наприклад, незважаючи на законодавство Норвегії, цільового рівня квот ще не досягнуто [1].

Питання, що впливають на ґендерні відмінності у виборі кар'єри та кар'єрні моделі, є різноманітними та складними, але ключовою проблемою залишається триваюча галузева та професійна сегрегація. Така сегрегація охоплює як горизонтальну сегрегацію, коли жінок не допускають до керівних посад, так і вертикальну сегрегацію, коли жінок сегрегують до ґендерно-стереотипних ролей або функцій. Незважаючи на значне збільшення участі жінок на ринку праці ЄС за останні два десятиліття, а також значні свідчення «підвищення кваліфікації», рівень галузевої, професійної або посадової сегрегації продовжує зберігатися. Участь жінок зросла в деяких секторах, але не в інших; як наслідок, жіноча зайнятість все ще сильно сконцентрована в обмеженій кількості професій. Підсумовуючи: незважаючи на покращення в останні роки, гендерні стереотипи залишаються очевидними в багатьох професіях; як галузева, так і професійна сегрегація залишаються основними перешкодами на шляху до рівного ставлення до жінок і чоловіків у сфері зайнятості; ті професії, в яких переважають жінки, часто також є найнижче оплачуваними; чоловіки і жінки приблизно порівну представлені у висококваліфікованих, неробочих і елементарних професійних групах. Однак, майже 40% всієї жіночої зайнятості припадає на низькокваліфіковані, неробочі професії, в той час як на чоловічу зайнятість припадає лише близько 14%. Дані, надані національними центрами ЄОПВ в цьому дослідженні, підтверджують цю загальну картину. При виборі секторів економіки з найбільшою різницею між рівнями зайнятості чоловіків і жінок вражає схожість у більшості країн-членів ЄС [2].

Також важливо зазначити, що дані опитування робочої сили ЄС вказують на те, що сімейні або особисті обов'язки залишаються серед основних причин, чому жінки працездатного віку обирають роботу з неповним робочим днем; це пов'язано з тим, що жінки все ще виконують більшу частину роботи по дому та для сім'ї. Це, безумовно, впливає на моделі роботи жінок, ускладнюючи адаптацію жінок до типової чоловічої моделі традиційної кар'єри. Однак дані національних центрів ЄОПВ свідчать про те, що у відповідних країнах відбуваються зміни в домінуючій моделі кар'єри. Багато центрів повідомили, що для чоловіків домінуючою моделлю кар'єри були два ключові елементи - безперервна служба та регулярне просування по службі, принаймні до недавнього часу. Центри також підтвердили, що багато жінок стикаються з труднощами у пристосуванні своєї роботи до такої моделі і тому перебувають у невигідному становищі. Незважаючи на низку теоретичних аргументів щодо позитивної трансформації кар'єрних моделей у міру того, як ринки праці

стають більш гнучкими, організаційні кар'єри стає все важче підтримувати, а індивідуальна відповідальність за управління кар'єрою стає все більш поширеною, було мало доказів на підтримку таких тверджень. Більшість національних центрів стверджували, що зміни радше розмили традиційну модель кар'єри, аніж трансформували її. Винятком у цьому випадку є Данія, де акцент на «гнучкості» зробив перехід до більшої мобільності робочих місць більш безпечним.

Досліджуючи порушене питання, маємо зазначити, що декілька національних центрів (Австрія, Чеська Республіка та Італія) назвали ставлення до жінок і роботи постійною проблемою в своїх країнах. В Австрії дослідження, проведене Інститутом організаційних досліджень та організаційної поведінки, показало, що нерівне ставлення до жінок у кар'єрі явно не пов'язане з відмінностями у навичках чи кваліфікації [3]. У дослідженні проаналізовано кар'єру випускників австрійського бізнес-університету з однаковою формальною кваліфікацією та особистісними характеристиками за 10-річний період. Вражає те, що, хоча в дослідженні брали участь лише жінки без дітей і зі стартовою заробітною платою, рівною заробітній платі чоловіків, загальний розрив у доходах жінок і чоловіків за цей 10-річний період склав 70 000 євро. Ірландський національний центр ЄОПВ також надав дані, які свідчать про те, що низка структурних, інституційних та світоглядних факторів, які перетинаються, є бар'єрами для жінок на шляху до вищих керівних посад. Ключовими факторами є нечіткі критерії відбору для просування по службі, що, в свою чергу, залишає значний простір для розсуду вищого керівництва; використання неформальних мереж або «клубів старих хлопців», які допомагають підтримувати кандидатів у просуванні по службі; а також той факт, що чоловіки-високопосадовці діють як «вартові» на шляху жінок до вищого керівництва. Хоча жінки мають однакову кваліфікацію, освіту і підготовку, а також однакову кількість робочих місць, їхній прогрес на вищих керівних посадах просто не можна порівняти з чоловічим. Аналогічно, відповідь Італійського національного центру показує, що опитування та дослідження життєвих історій жінок продовжують підкреслювати труднощі, пов'язані з їхнім кар'єрним просуванням; це особливо стосується випадків, коли професійне просування залежить від робочого часу, присвяченого не виконанню термінових або несподіваних дедлайнів, а набуттю авторитету в очах колег і начальства - фактор, який вважається головною перешкодою для кар'єрного розвитку жінок [4].

Незважаючи на зростаючу важливість і увагу до питання гендерної рівності в європейських дебатах, а також значну кількість політичних ініціатив і правового регулювання, факти свідчать про те, що гендерна рівність у кар'єрі все ще далека від досягнення. Хоча нещодавні зміни в організації праці, гнучкість ринку праці та організаційна реструктуризація мали певний вплив на кар'єру, вони не вплинули на традиційну модель кар'єри як таку. Водночас, хоча традиційна модель залишається домінуючою в багатьох країнах, в інших спостерігається її ерозія, внаслідок чого і чоловіки, і жінки опиняються у більш нестабільному та невизначеному трудовому майбутньому. Винятком із цієї загальної тенденції є впровадження політики «гнучкої зайнятості», що спостерігається в Данії [6]. Багато профспілок активно проводять кампанії на тему рівності в кар'єрі та підвищують обізнаність своїх членів і їхню здатність піднімати ці питання перед роботодавцями. З іншого боку, роботодавці, здається, не поспішають вирішувати питання гендерної дискримінації в кар'єрі. Проте, схоже, ситуація змінюється. У Великій Британії, наприклад, зменшення професійної сегрегації розглядається як важливий крок у вирішенні проблеми дефіциту кваліфікованих кадрів; як наслідок, існує чітке економічне обґрунтування для боротьби з професійною сегрегацією.

Однак, хоча деякі інноваційні спроби вирішити проблеми, що призводять до гендерної дискримінації в кар'єрі, безсумнівно, були зроблені, занадто часто ці заходи відбуваються ізольовано Інші дані, отримані від національних центрів ЄОПВ, свідчать про те, що на рівні компаній не відбулося значних змін, наприклад, як це спостерігається в Австрії, Франції, Ірландії та Італії. Порівняльне дослідження виявляє постійні проблеми зі ставленням до жінок на робочому місці. Лише 30% керівників - жінки, навіть у секторах економіки з високим рівнем зайнятості жінок; загалом, чим вища керівна посада, тим менше жінок на ній [5].

Водночас країни, які мають законодавство з цього питання, стикаються з труднощами у дотриманні гендерних квот. Так, у двох країнах, Австрії та Великій Британії, відзначили проблему низхідної професійної мобільності серед жінок при поверненні на роботу після декретної відпустки, незважаючи на законодавство, спря-

моване на захист жінок від цієї форми дискримінації. Такі висновки підтверджуються іншими міжнародними дослідженнями з питань гендеру та кар'єрного розвитку, які показують, що жінки стикаються з проблемами довіри до себе, блокуванням професійної мобільності, дискримінацією та усталеними стереотипами [1]. Такі стереотипи включають переконання, що успішні менеджери мають чоловічі риси; що жінки не мають бажання або мотивації керувати іншими; що заміжні жінки або матері не підходять для роботи, яка вимагає закордонних поїздок і тривалого робочого дня; що чоловіки більш емоційно стабільні, ніж жінки, і є інтелектуально вищими; і що інші працівники, особливо чоловіки, не захочуть працювати на жінку.

Висновки. Дослідження в галузі управління кар'єрою, незалежно від статі, свідчать про те, що рівень знань на рівні компанії може бути особливо низьким: небагато керівників вищої ланки твердо віддані діяльності з управління кар'єрою; небагато компаній навчають своїх лінійних керівників підтримувати кар'єрний розвиток своїх співробітників; і на практиці найбільше зусиль у сфері управління кар'єрою приділяється відносно невеликій групі дуже високопоставлених співробітників. Основна проблема полягає в тому, щоб забезпечити втілення законодавства на практиці на рівні компаній. Ще одне тісно пов'язане з цими висновками питання стосується наявності систематичних даних про вплив статусу зайнятості на практику на робочому місці. Те, чи збираються дані чи ні, часто є корисним показником відносної важливості питання, що розглядається. Якщо не здійснювати моніторинг та оцінку існуючих практик, часто буде недостатньо доказів для того, щоб дати поштовх до змін. Однак роботодавці демонструють велике небажання йти шляхом збору систематичних даних з цього питання.

Особливого значення цим висновкам надає величезна кількість жінок, зайнятих неповний робочий день в ЄС, а отже, і частка жінок, чиї кар'єрні можливості можуть зазнати негативного впливу. Збереження низько кваліфікованої, низькооплачуваної роботи з неповним робочим днем, в якій переважають жінки, є основним фактором, що зумовлює збереження проблем гендерної рівності в кар'єрі. Водночас, існує думка, що деякі робочі місця, особливо вищі керівні посади, кваліфіковані робочі місця на виробництві та ключові посади у сфері послуг, не підходять для гнучкої та неповної зайнятості, і ця думка сприймається надто легко. Замість того, щоб впроваджувати політику, яка могла б поширити неповну зайнятість або механізми розподілу обов'язків на керівні посади та зайнятість чоловіків, неповна зайнятість залишається майже виключно обмеженою роботою на нижніх щаблях професійної та організаційної ієрархії та зайнятістю жінок. Зрештою, це є основною перешкодою для просування жінок на більш високі, відповідальні та високооплачувані посади.

Таким чином, досвід країн ЄС демонструє необхідність впровадження системних реформ, спрямованих на забезпечення рівних можливостей для кар'єрного зростання та подолання гендерного розриву в оплаті праці.

Список використаної літератури:

1. Helen Newell. Gender and career development. URL: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2007/gender-and-career-development
2. Eurostat, EU Labour Force Survey, Summer 2006.
3. Mayrhofer, W. et al, 'Graduates' career aspirations and individual characteristics', Human Resource Management Journal, 2005. Vol. 15. No. 1.
4. Patton W., McMahon M. Career Development and Systems Theory / W. Patton, M. McMahon. URL: https://www.sensepublishers.com/media/1934-careerdevelopment-and-systemsth eory.pdf.
5. Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. Career success in a boundaryless career world. Journal of Organization Behavior, 2005. Vol. 26, pp. 177-202.
6. Savickas M. Career construction: Developmentl theory of vocational behavior. San Francisco:Jossey-Bass, 2002.
7. Blustein D. L. A new perspective for career development, counseling, and public policy. Mahwah, NJ: Erlbaum, 2006.

Lavoshnyk O. M. Gender impact on career development: EU experience

The article explores the key aspects of the impact of gender inequality on career development opportunities in the European Union. The article analyzes how gender stereotypes and inequality affect women's and men's access to senior positions, professional growth opportunities, and overall participation in the labor market. Particular attention is paid to such aspects as the role of social and cultural stereotypes, legislative initiatives on equal pay and gender equality, and the effectiveness of measures to overcome gender barriers in professional development.

The author compares the policies of the EU countries on equality in the workplace, including legislative initiatives aimed at reducing the gender gap in pay, participation in management and promotion. The author notes that an increase in the share of women in the labor market does not guarantee them automatic access to leadership positions in organizations or the corresponding level of salary. In different industries, men and women often occupy different positions, which are accompanied by differences in pay.

The article also analyzes how the latest approaches to supporting gender equality can promote career growth by creating fairer conditions for professional development. Particular attention is paid to the experience of leading EU countries that have implemented effective models for addressing gender discrimination in the workplace, such as quotas for women in senior management, flexible forms of employment, and measures to harmonize professional and personal life.

The author concludes that sectoral and professional segregation remain the main obstacles to equal treatment of women and men in employment. As a result of the study, it is proposed to consider gender equality as one of the key factors for sustainable economic development and increased competitiveness in the labor market.

Key words: *gender, career development, professional segregation, labor market, employment, labor relations, professional development, employee rights, remuneration.*