

ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ РОЛІ ЧОЛОВІКА І ЖІНКИ У ФАРМАЦІЇ

Пузак Н.О., Чмихало Н.В., Дубинець О.М.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків. Україна

socpharm@nuph.edu.ua

Вступ. Питання гендерної політики, що пов'язані з особливостями психологічних відмінностей та статі людини, викликають багато суперечок у науковій сфері. Останнім часом гендерна нерівність входить до однієї з важливих обговорюваних в управлінській діяльності тем. У рамках гендерного підходу є наявна нерівноцінність чоловічих та жіночих рис особистості та способу мислення, особливостей поведінки, що закріплюють зв'язок між біологічною статтю та досягненнями у соціальному житті. У цілому початок ХХІ ст. у міжнародній та вітчизняній науці характеризується підвищеною зацікавленістю до поняття «гендер» та активізацією гендерних досліджень. Інтеграція української держави у світове співтовариство вимагає переосмислення місця і ролі жінки в суспільстві, її рівноправну участь у всіх сферах життєдіяльності, як окремої організації, так і певної галузі. Саме тому дослідження особливостей гендерної політики та стереотипів, що обумовлюють її адаптивність до певної професійної сфери є актуальними для сучасного суспільства України.

Мета дослідження – дослідження впливу існуючих гендерних стереотипів професійної сфери та їх адаптації у фармації.

Методи дослідження. Для досягнення визначеної мети у роботі використано комплекс методів, зокрема: науковий аналіз літературних джерел, завдяки якому виявлено становлення нових підходів до системи соціальних відносин з урахуванням гендерного компонента; порівняльно-історичний метод, теоретичного обґрунтування закономірностей і виявлення основних тенденцій розвитку гендерної паритетності у світовій практиці.

Основний зміст дослідження. Вперше термін "гендер" був введений в науку американським психоаналітиком Робертом Стіллером, коли в 1968 році було опубліковано його працю "Пол і гендер": про розвиток мужності і жіночності. На думку Р. Стіллера, «...гендер - це поняття, яке ґрунтується на психологічних і культурних поясненнях, досить незалежних від тих, які трактує біологічна стаття».

На жаль на практиці нерідко характеристики біологічної активності змішують з поведінкою у соціально-психологічному сенсі. Змішання статевих та гендерних характеристик призводить до того, що до характеристик мужності і жіночності одночасно відносять і психофізіологічні, і соціокультурні аспекти психологічних відмінностей, тоді як у ситуаціях реальної взаємодії між собою люди рідко пов'язують біологічні особливості свого організму з гендерними характеристиками.

Словник гендерних термінів дає наступне визначення цьому терміну «...гендерний стереотип – це стійкі, повторювані, загальноприйняті уявлення (думки) про місце та виконувані ролі того чи іншого гендеру в суспільстві, а також про особистість людей тієї чи іншої гендерної ідентичності». Маємо кон-

статувати, що сьогодні на ринку праці, в тому числі й у фармацевтичному секторі галузі, існують гендерні стереотипи, які формують загальні погляди на роль чоловіка і жінки у професійній сфері та їх місце у соціальній ієрархії. І ті, хто працює, і ті, хто шукає роботу, а також роботодавці – усі перебувають під впливом стереотипів.

Теорія гендерних стереотипів виділяє наступні різновиди:

- стереотип маскулінності (риси чоловічі) та фемінінності (риси жіночі);
- стереотип пов'язаний із закріпленням сімейних і професійних обов'язків (для чоловіків головні ролі є професійні, для жінок – сімейні);
- стереотип змісту праці чоловіків та жінок (жінка повинна виконувати обслуговуючу та виконавчу діяльність, чоловік - творчу, організаційну та керівну діяльність).

Необхідно зазначити, що нині «чоловіча робота» – уже не та, яка пов'язана з фізичною працею, а більш інтелектуальна, і обов'язково високо оплачувана, що дозволяє чоловікові відчувати себе чоловіком, забезпечувати себе і родину. У той же час чимало роботодавців вважають, що жінці підходить будь-яка робота й невеличка заробітна плата, тому, що сім'ю повинен забезпечувати чоловік. Питання гендеру є особливо актуальним і у контексті професійної діяльності співробітників організацій фармацевтичного профілю.

Так, аналізуючи роботу працівників аптек, можна стверджувати, що у переважній більшості людей закладений стереотип: фармацевтом (провізором) повинна бути жінка, дівчина, але це не завжди так. Сьогодні у відділах аптек працюють не лише дівчата, а є й хлопці; і, маючи відповідну підготовку та професійні знання, успішно виконують покладені на них обов'язки. Можна відповідально стверджувати, що жіночою цю професію вважають лише за рівнем заробітної плати, яка є невисокою. Згідно даних наукової літератури у багатьох галузях народного господарства ми спостерігаємо дискримінацію за рівнем заробітної платні. Заробітна плата жінок складає 70–80 % від заробітної плати чоловіків. Така ситуація склалася не тільки в Україні, а й в усьому світі. Аналіз середньомісячної заробітної плати у м. Києві серед різних галузей економічної діяльності свідчить про те, що найменшу заробітну плату отримують працівники саме таких галузей, які можна назвати «жіночими»: охорона здоров'я, надання соціальної допомоги, обслуговування готелів і ресторанів, надання освітніх послуг.

Гендерній нерівності також сприяють ще й такі факти, як:

- рівень зайнятості жінок у середньому на 10% нижчий за рівень зайнятості чоловіків (53% та відповідно 63%);
- середня заробітна плата жінок в жодній галузі не перевищує середньої заробітної плати чоловіків.

Дані статистики доводять, що чоловіки у більшій мірі прагнуть досягти вищого ступеня професійної підготовки, що й забезпечує їм у подальшому займати високо оплачувані посади. Жінки, у свою чергу, частіше зупиняють свою професійну підготовку на рівні бакалавра або магістра.

Наша держава сприяє гендерній рівності у сфері зайнятості. Прийнято спеціальні закони та постанови, які надають жінкам рівні з чоловіками права та

можливості самореалізації. Сучасні жінки займають дедалі активнішу життєву позицію – відкривають власний бізнес, будують кар'єру, опановують новітні технології та сфери діяльності.

Разом з тим, закони та підзаконні акти прийняті у нашій країні стосовно гендерної рівності носять переважно декларативний характер та не забезпечені механізмами реалізації. Громадянське суспільство в Україні на сьогоднішній час не є силою, як здатна вплинути на ситуацію в Україні. Щорічно рейтинг The Global Gender Gap Report у 145 країнах проводить гендерну оцінку рівності. Україна посідає 67-ме місце у даному рейтингу, у той час як сусідня держава Молдова посідає 26-е місце. Таким чином слід зазначити, що нашій країні потрібно докласти багато зусиль для подолання гендерної нерівності. Тим більше, що у багатьох європейських країнах вже запроваджено достатньо дієві засоби мотивації щодо дотримання гендерної рівності на підприємствах та в організаціях: створені квоти за кількістю керівних посад для жінок і при не виконанні даних квот застосовуються санкції та штрафи.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, у ході досліджень було встановлено, що гендерна соціальна нерівність не завжди усвідомлюється індивідом, але як усякий вид нерівності, а значить, і порушення принципу соціальної справедливості, її присутність у будь-яких сферах життя впливає негативно на індивідуальне соціальне самопочуття. Гендерна нерівність на ринку праці, обумовлена гендерними стереотипами, які настільки вкорінені у нашу свідомість, що не тільки вважаються істинними, але й перешкоджають будь-яким змінам та є основним прихованим і негативним механізмом трудових відносин на рівні щоденних взаємодій (навіть при відсутності гендерних порушень «де-юре» нерівність існує «де-факто»).

Отже, перспективним напрямом подальших досліджень є аналіз гендерної політики фармацевтичних організацій в Україні з використанням соціологічних методів, а також визначення напрямів забезпечення гендерної рівності відповідно до європейських норм.