DOI 10.37491/UNZ.91-92.3
УДК 351 : [305-331.5] : 005.33]

Тетяна БЄЛЬСЬКА[1],
Марія ЛАШКІНА[2]

ГЕНДЕРНІ АРХЕТИПИ ЯК ЧИННИК КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ НА СВІТОВОМУ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА: УКРАЇНСЬКИЙ ТА ГЛОБАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ

Проаналізовано особливості медіатизації та цифрових технологій, їхній вплив на ринок праці та кар'єрне зростання, що пов'язані із гендерними відмінностями, які ґрунтуються на глибинних психологічних структурах та впливають на публічну сферу й управління в суспільно-політичному житті. Закцентовано увагу, що гендерні можливості в кожній країні мають свої особливості й потребують вивчення у власному соціально-економічному контексті. Українське суспільство поступово змінює погляди на гендерні ролі учасників ринку праці з урахуванням світових тенденцій. Вказано, що державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків спрямована на утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професій-

[1] докторка наук з державного управління, професорка, професорка кафедри публічного управління і економіки, Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського (м. Київ), *tetianabielska@gmail.com*, https://orcid.org/0000-0002-2792-4700.
[2] кандидатка наук з державного управління, психологиня-конфліктологиня, доцентка кафедри реклами і зв'язків з громадськістю, Національний авіаційний університет (м. Київ), *maria.lashkina@gmail.com*, https://orcid.org/0000-0002-8331-1853.

© Бельська Т. В., Лашкіна М. Г., 2023

Університетські наукові записки, 2023, № 1-2 (91-92), С. 37-48. unz.univer.km.ua

них та сімейних обов'язків; формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності. Визначено, що в умовах цифрової трансформації сучасного світу важливо врахувати аспекти гендерної рівності. Оскільки технології проникають у більшість галузей економіки, тенденція збільшення кількості жінок у таких сферах, як: підприємницька діяльність, інформаційні технології, медіа — є досить оптимістичною. Встановлено, що загальна тенденція щодо гендерних можливостей є позитивною як для чоловіків, так і жінок. Констатовано, що ефективна політика у сфері публічного управління, політичного та медійного дискурсу в поєднанні із системою підготовки та перепідготовки фахівців сприятиме розширенню гендерних можливостей чоловіків та жінок, знизить рівень стереотипізації з цього питання та сприятиме формуванню відповідної ціннісної складової європейського суспільства в Україні.

Ключові слова: гендерна рівність, гендерні архетипи, медіатизація, цифровізація, публічне управління, кар'єрне зростання.

Нам усім — прем'єр-міністрам, президентам,
головам компаній — треба визнати,
що якщо ми хочемо збільшення ВВП,
доведеться використати другу половину робочої сили
та дозволити їй брати участь в економіці
(Мелінда Гейтс [1])

Питання нерівності чоловічого і жіночого внеску в розвиток суспільств все ще є актуальними для розгляду науковців у всьому світі. В основі цієї нерівності лежать глибинні психологічні та соціальні фактори, що і досі впливають на сприйняття ролей представників різної статі. Особливе загострення проблеми відбулося з розвитком інформаційних технологій та медіатизації суспільних відносин, розвитком фемінізації чоловіків та маскулінізації жінок. Міждисциплінарний погляд на ці проблеми дає широкі можливості осмислення нерівності в умовах інформаційного світу, їхню архетипну природу та відображення в кар'єрному зростанні. Країни світу намагаються врівноважити гендерні ролі жінок та чоловіків. «Рівність між чоловіком і жінкою — це одночасно і цінність, і привілей будь-якого суспільства. І хоча в різних кінцях світу це питання вирішується з різною швидкістю, тим не менш, напрям залишається єдиним» [2, с. 7]. Гендерні можливості в кожній країні мають свої особливості і потребують вивчення у власному соціально-економічному контексті.

Оскільки дослідження має міждисциплінарний характер, поставлена проблема не буде повною мірою розкрита без акценту на глибинних коренях сприйняття гендерних ролей, в основі яких лежать архетипи підсвідомості, що артикульовані в роботах К. Юнга та його послідовників — Е. Нойман та Марії-Луїзи фон Франц. Інтерпретації гендерних відносин

unz.univer.km.ua Університетські наукові записки, 2023, № 1-2 (91-92), С. 37-48

мали декілька теоретичних обґрунтувань різної спрямованості в соціологічних дослідженнях, що ґрунтувалися на соціально-конструктивістських поглядах П. Бергмана і Т. Лукмана, етнометодологічному підході Г. Гарфінкеля та інших дослідників, на яких спирається у своєму дослідженні гендерних ролей українська дослідниця Т. Марценюк [3].

Щодо розгляду гендерних аспектів у кар'єрному зростанні на сучасному світовому ринку праці, то вони відображені в роботах фрагментарно. Зокрема, згідно з дослідженням М. Кіммел [4], сьогодні існують штучні бар'єри, які базуються на упередженнях та заважають жінкам просуватися кар'єрною драбиною в межах організації й обіймати посади управлінського рівня. Т. Костюченко [5] звертає увагу на горизонтальну сегрегацію на ринку праці. Ґрунтуючись на дослідженнях Індексу вимірювання розширення можливостей гендеру (GEMI) та індексу гендерного розвитку (GDI), Л. Сарфараз [6] відслідковує тенденцію збільшення ролі жінок у підприємництві та економічному розвитку. Я. Сало, Д. Пашута зазначають, що жінки мали більший ризик зараження вірусом, оскільки вони були більше представлені в перших рядах реагування на COVID-19 [7]. Порівняння гендерної рівності та рівності ЗМІ в усьому світі, міжнаціональне дослідження якостей, причин та наслідків гендерної рівності в засобах масової інформації, що провели М. Джерф-П'єр і М. Едстрем у 2020 році, засвідчило фемінізацію сфери медіа в останні роки [8]. Водночас комплексного погляду на проблеми нерівності кар'єрного зростання, що пов'язані зі змінами на ринку праці в умовах розвитку цифрової трансформації та медіатизації, обґрунтованих глибинними психологічними причинами, немає. Спробуємо закрити цю прогалину.

Мета статті полягає в розгляді особливостей медіатизації та цифрових технологій, їхнього впливу на ринок праці та кар'єрне зростання, що пов'язані із гендерними відмінностями, які і досі ґрунтуються на глибинних психологічних структурах та впливають на публічну сферу й управління в суспільно-політичному житті.

Поняття «гендер»[3] належить до соціальних відмінностей і відносин між чоловіками і жінками, які є набутими, здатними змінюватися з часом і можуть значно розрізнятися в різних суспільствах і культурах. Ці відмінності й відносини є соціально обумовленими і засвоюються в процесі соціалізації. Вони визначають те, що вважається доречним і належним для представників кожної статі. Крім того, вони залежать від конкретних умов і можуть змінюватися» [9]. Це визначення свідчить, що поняття «гендер» є суто соціокультурною категорією, а ставлення до цього явища залежить від політичних, управлінських та соціальних процесів у кожному окремому суспільстві. Фахівці не ототожнюють поняття «гендер» зі статтю, оскільки воно не належить до відмінностей між чоловіками і жінками, походить з набору соціальних установок, ролей та звичних стереотипів, що притаманні певній статі в суспільній свідомості. Тобто визначення гендерних

[3] У дослідженні поняття «гендер» буде використовуватись, виходячи з трактування з глосарію основних гендерних понять, підготовленого Міжнародним бюро праці ще у 2007 році, що свідчить про давню історію цього питання.

Університетські наукові записки, 2023, № 1-2 (91-92), С. 37-48. unz.univer.km.ua

відмінностей ґрунтується на ідентифікації та визначеності кожної особистості, що відображається в понятті гендерної ідентичності — переживання власної відповідності гендерним ролям, тобто самоусвідомлення людиною своєї ролі та місця в цьому житті [10].

Коли ми описуємо якесь явище, ми завжди стикаємось з його історією походження. Якщо звернутися до теорії архетипів К. Юнга [11], то в кожній особистості присутні і жіночі, і чоловічі архетипні ролі. У рамках досліджень Української школи архетипіки ми вже неодноразово детально аналізували теорію К. Юнга, що стала популярною останнім часом та приваблює своїми трактуваннями особистості, де розповідали про його підходи до структури особистості й наявності архетипів [12]. Структура особистості за К. Юнгом складається з двох основних архетипів: Аніми (дух) — жіночого начала і Анімусу (душа) — чоловічого начала. Саме ці два основних архетипи допомагають особистості порозумітися у світі різних статей, є продуктами колективного несвідомого. Водночас ці архетипи можуть як створювати гармонію у світі окремої особистості й суспільства, так і формувати певний рівень нерозуміння. Саме таке нерозуміння та завищення, й часом необ'єктивні оцінки ролі жінок і чоловіків у суспільстві, призводять до формування гендерних стереотипів. Історично й культурно саме таке сприйняття жінки як матері та берегині а чоловіка як здобувача родинних благ та годувальника відбилося на сучасному стані, в якому опинилися жінки.

Світ змінюється, рівень освіти зростає, доступ до неї мають все більше людей у світі; з'являються нові технологічні можливості, що полегшують побут людини; розвивається цифровізація та комп'ютеризація виробничих процесів — всі ці фактори стають визначальними для рівноправної участі представників різної статі на ринку праці. Деякі галузі та сфери життя повністю тримаються на плечах жінок, наприклад, освіта, медицина, сфера медіа, де кількість журналісток-жінок збільшується кожного року. Водночас інформаційний простір насичений сексизмом, що відмічають дослідники інформаційного простору та реклами. Героями публікацій у засобах масової інформації, експертами на політичних шоу та дебатах здебільшого виступають чоловіки, а в рекламі часто експлуатуються сексуальні жіночі образи. Чому так відбувається, як це пов'язано з медіатизацією, цифровізацією та гендерними стереотипами, спробуємо пояснити нижче.

Більшість країн світу, в тому числі й Україна, розуміють значення жінок у соціально-політичному та економічному житті суспільства, тому все активніше підтримують ідеї рівноправної участі на ринку праці. Водночас гендерні відмінності все ще впливають на рівень оплати праці, на рівень участі жінок у політичних процесах, військовій справі тощо.

Глобальний індекс гендерного розриву оцінює еволюцію гендерного розриву за чотирма ключовими вимірами, зокрема: участь та можливості в економічному житті, рівень освіти, здоров'я й виживання та розширення політичних прав і можливостей. Методологія індексу залишається стабільною з 2006 року та вимірює бали за шкалою від 0 до 100. Їх можна інтерпретувати як відстань до подоланого гендерного розриву та визначення пріоритетів найефективніших політик, необхідних для усунення гендерного розриву.

unz.univer.km.ua Університетські наукові записки, 2023, № 1-2 (91-92), С. 37-48

Доповідь про глобальний гендерний розрив за 2021 рік оцінює 156 країн. У глобальному масштабі середня відстань, пройдена до паритету, становить 68 %, що є кроком порівняно з 2020 роком (-0,6 відсоткового пункта). За поточної траєкторії потрібно 135,6 років, щоб ліквідувати гендерний розрив у всьому світі [13].

Найбільшим з чотирьох показників залишається гендерний розрив у розширенні політичних прав і можливостей. Жінки становлять лише 26,1 % із приблизно 35 500 місць у парламентах світу і всього 22,6 % — із більш ніж 3 400 міністрів у всьому світі. У 81 країні станом на 15 січня 2021 р. жінка ніколи не була главою держави. Для досягнення гендерного паритету в політиці, за оцінками спеціалістів, знадобиться 145,5 років. Все ж за 2021 рік у парламентах світу побільшало жінок, а дві країни вперше обрали прем'єр-міністром жінку (Того — у 2020 році та Бельгія — у 2019 році) [13].

Гендерний розрив у показниках економічної участі та можливостей залишається другим за величиною, що відстежуються індексом. Для його подолання потрібно 267,6 років [13]. З одного боку, частка жінок серед кваліфікованих фахівців продовжує збільшуватися, як і поступ до рівності в оплаті праці. З іншого боку, загальна нерівність у доходах все ще залишається.

Гендерний розрив у освіті, здоров'ї й виживанні практично ліквідований. В освіті гендерний розрив ліквідований на 95 %, причому 37 країн уже досягли паритету. Щоб повністю ліквідувати цей розрив, потрібно лише 14,2 року [13]. Особливістю Доповіді про глобальний гендерний розрив за 2021 рік є те, що вона враховує дані, пов'язані з пандемією. Попередні дані свідчать про те, що надзвичайна ситуація в галузі охорони здоров'я, пов'язана з COVID-19, та економічні зміни торкнулися жінок серйозніше, ніж чоловіків. Так, у сфері «Здоров'я й виживання» гендерний розрив був подоланий на 96 %, однак через COVID-19 відбулося незначне зниження показника. І для освіти, і для охорони здоров'я існують розбіжності, які залежать від доходу, географії, раси та етнічної приналежності.

Ісландія в 12-й раз визнана гендерно рівноправною країною у світі. П'ятьма країнами з найбільшим покращенням загального індексу цього року є Литва, Сербія, Тимор-Лешті, Того та Об'єднані Арабські Емірати, які скоротили свої гендерні розриви як мінімум на 4,4 відсоткового пункту або більше. Тимор-Лешті та Того також входять до чотирьох країн (включаючи Кот-д'Івуар та Йорданію), яким вдалося скоротити розрив у показниках економічної участі та можливостей як мінімум на 10 повних процентних пунктів за один рік. Цього року вперше було оцінено три нові країни: Афганістан (44,4 % гендерного розриву, 156-те місце), Гайана (72,8 %, 53-те місце) та Нігер (62,9 %, 138-е місце) [13].

Західна Європа залишається регіоном, який найбільше просунувся до гендерного паритету (77,6 %), і цього року прогрес продовжується. Північна Америка посідає друге місце серед найпередовіших (76,4 %), також, покращуючись цього року, за нею йдуть Латинська Америка та Карибський басейн (72,1 %), а також Східна Європа та Центральна Азія (71,2 %).

Університетські наукові записки, 2023, № 1-2 (91-92), С. 37-48. unz.univer.km.ua

Декількома десятковими знаками нижче знаходяться Східна Азія і Тихоокеанський регіон (68,9 %) — один з найбільш розвинених регіонів, що перед Африкою на південь від Сахари (67,2 %) і випереджає Південну Азію (62,7 %). Регіон Близького Сходу та Північної Африки залишається регіоном із найбільшим розривом (60,9 %) [13]. Тобто існують значні відмінності між різними географічними регіонами та всередині них.

За нинішніх відносних темпів гендерний розрив потенційно може бути усунений за 52,1 року в Західній Європі, 61,5 року — у Північній Америці та 68,9 року — в Латинській Америці та Карибському басейні. У всіх інших регіонах на подолання гендерного розриву піде понад 100 років: 121,7 року — в Африці на південь від Сахари, 134,7 року — у Східній Європі та Центральній Азії, 165,1 року — у Східній Азії та Тихоокеанському регіоні, 142,4 року — на Близькому Сході та у Північній Африці. та 195,4 року в Південній Азії [13].

Пандемія посилила гендерну нерівність, оскільки багато жінок працює у підсекторах, що найбільше постраждали від COVID-19 та заходів ізоляції, зокрема на оплачуваній домашній роботі, наданні послуг з розміщення та харчування, а також у роздрібній торгівлі. Крім того, жінки становлять понад 70 % працівників сектору охорони здоров'я, тому вони наражаються на більш високий ризик інфікування, ніж чоловіки на робочому місці [14, с. 2]. За даними Міжнародної організації праці, 5 % усіх працюючих жінок втратили роботу через COVID-19 порівняно з 3,9 % працюючих чоловіків. Криза COVID-19 також прискорила автоматизацію та цифровізацію, прискоривши руйнування ринку праці, та створила умови, де домінують чоловічі професії [15].

Гендерний розрив найбільший у секторах, які потребують технічних навичок. Наприклад, у сфері «хмарних технологій» жінки становлять лише 14% (гендерний розрив у цій сфері становить 58 %), у машинобудуванні — 20 (гендерний розрив у цій сфері становить 42 %) [16].

Українське суспільство поступово змінює погляди на гендерні ролі учасників ринку праці з урахуванням світових тенденцій. За даними Гендерного профілю, за Індексом гендерної нерівності у 2020 році Україна займала 52 місце серед 162 країн світу. Зайнятість жінок складає 47 %, чоловіків — 63 %. Усередньому жінки заробляють на 23 % менше, ніж чоловіки. У деяких сферах цей показник складає від 30 % (мистецтво, спорт, розваги, відпочинок) до 35 % (у сфері поштової та кур'єрської доставки). Очікувана тривалість життя у жінок 77 років, у чоловіків — 67, рівень самогубств серед жінок становить 5 на 100 000 осіб, серед чоловіків цей показник складає 35 на 100 000 [17]. Отже, існує відмінність між середньою тривалістю життя жінок та чоловіків в Україні, суттєво вищий рівень смертності серед чоловіків від неінфекційних захворювань та рівень самогубств серед чоловіків.

В Україні гендерна нерівність все ще зберігається у всіх сферах суспільного та приватного життя. Так, політичне представництво та участь жінок в ухваленні рішень становить: у Верховній Раді — 21 % жінок та 79 % чоловіків, у Кабінеті Міністрів — 20 % жінок та 80% чоловіків, у обласних радах — 15 % жінок та 85 % чоловіків. Щодо економічної діяльності,

unz.univer.km.ua Університетські наукові записки, 2023, № 1-2 (91-92), С. 37-48

то слід звернути увагу на такі показники: серед підприємців — 40 % жінок та 60 % чоловіків, серед владників бізнесу — 30 % жінок та 70 % чоловіків; гендерний розрив в оплаті праці складає 22 %, у пенсійному забезпеченні — 32 %; 45,8 % економічно неактивних жінок та 14,2 % економічно неактивних чоловіків не працюють через виконання сімейних обов'язків; 92,2 % одиноких батьків — це жінки [15].

Україна робить спроби впровадження державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та недискримінації. Ст. 24 Конституції закріплює рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя. Окрім цієї норми, гендерної рівності торкаються ст.ст. 21, 51. Ч. 3 ст. 24 Конституції України [18] безпосередньо присвячена подоланню дискримінації стосовно жінок в Україні та наголошує на тому, що рівність прав жінок та чоловіків забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї тощо.

Окрім того, Україна ратифікувала Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок, прийняту в 1979 році, Конвенцію № 156 про працюючих з сімейними обов'язками, підсумкові документи Всесвітньої конференції з прав людини (1993), Конвенцію про ліквідацію насильства щодо жінок, Конвенцію про громадянські та політичні права, Конвенцію про соціальні, економічні та культурні права (1976). 08 вересня 2005 р. прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», згідно з яким державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків спрямована на утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі. Закон також забезпечує рівні виборчі права жінок та чоловіків та рівні можливості для їх реалізації [19].

Міністерство розвитку громад та територій України розробило та пропонує матеріали [16] щодо посилення обізнаності та розуміння гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок для змін у поведінці та інтеграції гендерної перспективи у повсякденну роботу органів публічної влади на регіональному та національному рівнях з метою застосування різних методів роботи щодо досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок за конкретними тематичними сферами, такими як: робота, освіта, політична участь, надзвичайні ситуації, мир і безпека, сексуальне та репродуктивне здоров'я, статеве та гендерне різноманіття та права людини, насильство щодо жінок.

Ситуація в Україні, що виникла з 24 лютого 2022 р., у зв'язку з повномасштабною агресією з боку Російської Федерації, вимагає від нас звернути увагу ще на одну сферу зайнятості, де гендерна нерівність впливає на

Університетські наукові записки, 2023, № 1-2 (91-92), С. 37-48. unz.univer.km.ua

кар'єрне зростання. У 2018 році був прийнятий Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби в Збройних силах України та інших військових формуваннях», який дозволив жінкам підписувати контракт на рівні з чоловіками [20]. На кінець 2020 року у Збройних силах України несли службу 31 758 жінок, це 15,6 % від загальної кількості. З них — 4 810 офіцери (8,9 %), 25 780 — особи рядового, сержантського та старшинського складу й 1 162 курсантки [21]. Для порівняння в армії оборони Ізраїлю кількість жінок складає 35 % від загального складу; і їм доступні 80 % різних спеціальностей; серед них все більше офіцерів та представниць складних військових спеціальностей — льотчиків, саперів, солдатів спецназу тощо. Проте тільки 10 % з них виростають до звання підполковника і вище. У 2012 році Ізраїль посідав 11 місце серед 59 розвинених країн за працевлаштованістю жінок, та 24 місце — за кількістю жінок, які працюють на керівних посадах [22].

Ще один аспект, який позначений у меті нашого дослідження, — це фактор цифровізації та медіатизації суспільства. Цифровізація (від англ. *digitalization*) розуміється нами як впровадження цифрових технологій в усі сфери життя від взаємодії між людьми до промислових виробництв, що значно полегшує доступ до державних та інших послуг, перехід до простих технологій комунікації, де технологія стає лише засобом, інструментом спілкування, якою керує людина. Вплив на економіку і ринок праці цифровізації є безмежним сьогодні, зокрема, в Україні, яка оголосила амбітну мету побудови цифрової держави, що вже реалізовано частково у спеціальному цифровому додатку «Дія», де можна отримати деякі послуги від держави через онлайн-сервіси. І це потребує великої кількості спеціалістів у сфері інформаційних технологій (далі — ІТ). Зважаючи на кількість жінок і чоловік, які отримують професії у сфері технічних наук у вищих навчальних закладах, технічні професії все ще вважаються чоловічими. Більшість випускників ВНЗ за STEM-спеціальностями (Science (наука), Technology (технології), Engineering (інжиніринг), Mathematics (Математика)) в Україні чоловіки — 71 %. Жінок у цих сферах навчання всього 29 %. Водночас час, який витрачають жінки на виконання побутових справ (29 годин на тиждень), більше ніж у чоловіків — 15 годин на тиждень [17].

Згідно з опитуваннями, в Україні три чверті ІТ-спеціалістів — чоловіки. Водночас дослідники зазначають, що ця тенденція поступово змінюється, кількість жінок, зайнятих у цій сфері, зростає і протягом трьох років з 2017 по 2020 рік частка жінок збільшилася. У 2020 році серед новачків, які працюють у галузі ІТ, було вже 36 % жінок, тоді як у 2017 році лише 26 %. Водночас на всіх посадах, де вдалося порівняти рівень заробітних плат, чоловіки отримують вищу зарплату. «Якщо порівнювати медіанні зарплати по ІТ-сектору, то чоловіки заробляють на 75 % більші, ніж жінки», — констатують дослідники [23].

Основні вияви дискримінації за ознакою статі на ринку праці можна спостерігати в різниці в оплаті праці та явищах «липкої підлоги», яка «утримує жінок у лещатах низькооплачуваних робіт», та «скляної стелі»,

unz.univer.km.ua Університетські наукові записки, 2023, № 1-2 (91-92), С. 37-48

яка заважає жінкам просуватися по службі нарівні з чоловіками — штучних бар'єрів, які базуються на упередженнях та заважають індивідам, зокрема жінкам, просуватися кар'єрною драбиною в межах організації й обіймати посади управлінського рівня [4, с. 286–287], поділі сфер зайнятості на «жіночі» і «чоловічі» (горизонтальній сегрегації). До цього додається подвійне навантаження, з яким стикаються працезайняті жінки як переважно відповідальні за репродуктивну сферу (догляд за сім'єю, хатні справи).

Гендерно зумовлені стереотипи стосовно поділу сфер життя як такі, що є більш важливими для жінок (народження дітей, доглядова неоплачувана праця) і чоловіків (кар'єра, матеріальне забезпечення добробуту родини), існують в українському суспільстві разом з ідеєю активно працюючих матерів, які мають право на самореалізацію у професійній сфері. Це певною мірою відкриває жінкам можливості для побудови кар'єри і загалом для працезайнятості, однак не знімає подвійного навантаження, адже такі часовитратні заняття, як: готування їжі і прибирання дому — досі асоціюються з відповідальністю саме жінок. Право брати відпустку у зв'язку з вагітністю і народженням дитини в Україні закріплене за жінками (на відміну від Литви, де чоловіки можуть взяти 28 днів оплачуваної відпустки такого типу); і відпустку по догляду за дитиною беруть переважно жінки (з цим ситуація в Литві схожа, хоча останні роки спостерігається тенденція до збільшення кількості татів, які беруть відпустку по догляду за дитиною) [5, с. 21].

Гендерні стереотипи продовжують впливати на суспільні відносини, оскільки транслюються також і через засоби масової інформації, використовуються в комунікативному просторі спеціалістами з реклами. Медіативний світ, де медіа займають велику частка суспільних взаємовідносин та активно формують ставлення людей до ідей та думок, сприяє утриманню цих стереотипів у суспільній свідомості. У рекламі присутні різні групи гендерних стереотипів, зокрема: образи чоловіків і жінок висвітлюються через маскулінність та фемінність, що відображають очікувані форми соціальної поведінки; стереотипізація закріплення сімейних ролей; відмінності у сфері праці, де реклама акцентує увагу на підлеглість жінок, їхню некомпетентність, неможливість займати лідерські позиції тощо [3].

Присутність у новинних сюжетах, у політичних та експертних групах, серед героїв публікацій у медіапросторі більшості чоловіків (до 90 %) також закріплює в суспільній свідомості звичні патерни поведінки та ставлення до жінок і чоловіків. Під час виборчого процесу кількість кандидатів-чоловіків переважає в медійному просторі над кандидатами-жінками, що впливає на рішення виборців, які завжди приєднуються до більшості, в результаті чого ми отримуємо такий гендерний дисбаланс в органах влади.

Водночас кількість жінок, що працюють у медіа журналістками та ведучими в Україні, на думку спеціалістів, вже складає 70 % від загальної кількості. Це значно відрізняється від показників у європейських країнах, де здебільшого переважають чоловіки. Дослідники, які аналізували медіа у 2018 році, переглядаючи імена авторів та авторок текстів та зображень, виявили, що в Європейських країнах більшість контенту в розділах новин, бізнесу і коментарів належать чоловікам. Найбільший дисбаланс помітили

Університетські наукові записки, 2023, № 1-2 (91-92), С. 37-48. unz.univer.km.ua

у Німеччині, де 58 % авторських підписів у медіа належить чоловікам, а жінкам — 16 %. В Італії зіставлення таке: 63 % — тексти і публікації від чоловіків і про чоловіків, і тільки 21 % — від жінок і про жінок [24]. Водночас і в Україні і в Європі, незважаючи на перевагу жінок в медіа, вони недостатньо представлені у володінні ЗМІ, у виробництві інформаційних продуктів, на керівних посадах у відділах новин, часто заробітні плати кореспондентів у новинах дуже низькі; жінок у медіаконтенті представлено значно менше порівняно з чоловіками, а якщо це жінка-політик, то теми для обговорення стосуються більшості соціальних питань (міністр з соціальної політики, наприклад); нестача жінок в медіапросторі, які виступають у ролі експертів тощо.

Питання розгляду особливостей медіатизації та цифрових технологій, їхнього впливу на ринок праці та кар'єрне зростання, що пов'язані із гендерними відмінностями, які й досі ґрунтуються на глибинних психологічних структурах та впливають на публічну сферу й управління в суспільно-політичному житті, є важливим і глобальним для продовження його дослідження.

В умовах цифрової трансформації сучасного світу важливо врахувати аспекти гендерної рівності. Оскільки технології проникають у більшість галузей економіки, тенденція збільшення кількості жінок у таких сферах, як: підприємницька діяльність, інформаційні технології, медіа — є досить оптимістичною. Хоча загальна тенденція щодо гендерних можливостей є позитивною як для чоловіків, так і жінок, все ж відзначається, що за наявності стереотипів про кількість жінок у політичному житті збільшується кількість державних соціальних програм; збільшення кількості жінок у підприємницькій діяльності сприяє розвитку соціально орієнтованого бізнесу, — такі стереотипи залишаються популярними в суспільстві через трансляцію в медіа.

На наш погляд, ефективна політика у сфері державного і публічного управління, політичного та медійного дискурсу в поєднанні з системою підготовки та перепідготовки спеціалістів сприятимуть розширенню гендерних можливостей чоловіків та жінок, знизять рівень стереотипізації цього питання та сформують відповідну ціннісну складової європейського суспільства в Україні.

Список використаних джерел

1. Davos 2016 — Progress towards Parity (22.01.2016). *Youtube.* URL: https://bit.ly/3LIboPb.
2. Важливість розвитку людського капіталу у сучасному світі. Якою має бути стратегія України (18.06.2021). *Український інститут майбутнього.* URL: https://bit.ly/40U9fnY.
3. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. Київ, 2014. 65 с. *Національна академія внутрішніх справ.* URL: https://bit.ly/3VhRH3W.
4. Кіммел М. С. Гендероване суспільство. Київ : Сфера, 2003. *Gender.org.ua. Бібліотека.* URL: https://bit.ly/3nlO5Bl.
5. Костюченко Т. Гендерованість ринку праці: порівняння кейсів України і Литви. Київ : Український центр європейської політики, 2019. 23 с.

unz.univer.km.ua Університетські наукові записки, 2023, № 1-2 (91-92), С. 37-48

Український центр європейської політики. URL: https://bit.ly/42eCxP5.
6. Sarfaraz L., Faghih N., Majd A. A. The relationship between women entrepreneurship and gender equality. *Journal of Global Entrepreneurship Research*. 2014. Vol. 4, No 6. https://doi.org/10.1186/2251-7316-2-6.
7. Сало Я., Пашута Д. Аналіз гендерної рівності: зарубіжний досвід. *Економіка та суспільство*. 2021. № 33. https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-33-11.
8. Comparing Gender and Media Equality Across the Globe A Cross-National Study of the Qualities, Causes, and Consequences of Gender Equality in and through the News Media / M. Djerf-Pierre, M. Edström (Eds.). Gothenburg : Nordicom, 2020. 338 p. https://doi.org/10.48335/9789188855329.
9. Словник Європейського інституту з ґендерної рівності / пер. М. Бабак, О. Давлікановоі, М. Дмитрієвої, М. Козир, Л. Компанцевої, К. Левченко, М. Скорик, О. Суслової. Київ : Вістка, 2021. 170 с. *Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.* URL: https://bit.ly/3LoPsal.
10. Горностай П. П. Ґендерна соціалізація та становлення ґендерної ідентичності. *Основи теорії ґендеру*. Київ : К.І.С., 2004. С. 132–155. URL: https://bit.ly/3HykOdt.
11. Юнг К. Г. Душа и миф: шесть архетипов. Киев : Государственная библиотека Украины для юношества, 1996. 384 с.
12. Lashkina M. Communicative component of conflict in the modern world: the birth of the archetype of the selfness. Public management. 2017. № 3 (8). С. 167–177. *Всеукраїнська асамблея докторів наук з державного управління.* URL: https://bit.ly/42c8fwg.
13. Global Gender Gap Report 2021. Insight Report (March 2021). *World Economic Forum*. URL : https://bit.ly/3HzUlMF.
14. Сало Я., Пашута Д. Аналіз гендерної рівності: зарубіжний досвід. *Економіка та суспільство*. 2021. № 33. https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-33-11.
15. Оперативна гендерна оцінка становища та потреб жінок у контексті ситуації з COVID-19 в Україні (07.04.2023). *Google. Webcache.* URL: https://bit.ly/42c8oQk.
16. Цікаво та корисно про Гендер (09.04.2023). *Google. Webcache.* URL: https://bit.ly/3AO84fa.
17. Гендерний профіль України. Основні факти. *United Nations Development Programme.* URL: https://bit.ly/3LLrXK7.
18. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Верховна Рада України. Законодавство України.* URL: https://bit.ly/2V6HIUb.
19. Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Закон України від 08.09.2005 р. № 2866–IV. *Верховна Рада України. Законодавство України.* URL: https://bit.ly/3HtRFAi.
20. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби в Збройних Силах України та інших військових формуваннях. Закон України від 06.09.2018 р. № 2523–VIII. *Верховна Рада України. Законодавство України.* URL: https://bit.ly/3p1YCCf.
21. Мосьондз О. У нашому війську служить понад 31 тисяча жінок (04.04.2021, 21:14). *АрміяInform*. URL: https://bit.ly/3NvcWxb.

22. Новгородська О. Жінки Ізраїлю та України: як пройти шлях до лідерства в галузі хай-тек (10.12.2021, 14:00). *MIND.* URL: https://bit.ly/3nlTFDS.
23. Яблоновська Т., Яновський І. Жінки в ІТ: портрет, кар'єра і зарплата (07.09.2020, 10:17). *Аналітика*. URL: https://bit.ly/42eGaVg.
24. Жінки-журналістки Європейських медіа: де вони? (18.05.2018, 11:42). *Інститут масової інформації.* URL: https://bit.ly/3NtPPmP.

Надійшла до редакції 18.02.2023
Рекомендована до друку 24.04.2023

Tetiana BIELSKA
(V. I. Vernadsky Taurida National University)
Mariia LASHKINA
(National Aviation University)

Gender Archetypes As A Factor Of Career Development In The World Labor Market In The Conditions Of The Information Society: Ukrainian And Global Context

The authors of the article analyzed specifics of mediatization and digital technologies, their impact on the labor market and career development associated with gender differences, which are still based on deep psychological structures and affect the public sphere and management in socio-political life. It was focused on the fact that gender opportunities in each country have their own characteristics and need to be studied in one's own socio-economic context. The Ukrainian society is gradually changing approach to the gender roles of labor market actors, taking into account global trends. It is indicated that the state policy on ensuring equal rights and opportunities for women and men is aimed at: establishing gender equality; preventing discrimination based on gender; ensuring equal participation of women and men in making socially important decisions; ensuring equal opportunities for women and men to combine professional and family responsibilities; forming responsible motherhood and fatherhood; educating and promoting culture of gender equality among the people of Ukraine. It is determined that in the conditions of the digital transformation of the modern world, it is important to take into account the aspects of gender equality. Since technologies are affecting most sectors of the economy, the trend of increasing the number of women in such areas as entrepreneurship, information technologies, and media is quite optimistic. It is found that the overall trend in gender equality development is positive for both men and women. It is concluded that an effective policy in the field of public administration, political and media discourse, together with the system of professional development, will contribute to the extending of gender opportunities for men and women, reduce the level of stereotypes of this issue and form a values component of European society in Ukraine.

***Keywords**: gender equality, gender archetypes, mediatization, digitalization, public administration, career development.*