

## **ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ АСИМЕТРІЇ НА МОЛОДІЖНОМУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

Соціологічний та статистичний аналіз соціально-економічної ситуації в Україні під гендерним кутом зору свідчить про наявність нерівності можливостей чоловіків та жінок у всіх сферах життя суспільства, а особливо в економічній – на ринку праці, у сфері розподілу та реалізації владних і посадових повноважень, невизнання виробничою праці жінок у домашньому господарстві тощо.

Як правило, жінки частіше, ніж чоловіки, зайняті на роботах, які характеризуються невисокою заробітною платнею і нестабільністю з точки зору зайнятості. Такі факти наявні в сучасному українському суспільстві внаслідок панування традиційних патріархальних стереотипів щодо гендерних суспільних ролей чоловіків і жінок, проявів прихованої дискримінації через відсутність ефективного механізму соціального контролю за дотриманням гендерної рівності відповідно до чинного законодавства.

Проблемам гендерної нерівності в економічній сфері суспільства присвячені численні теоретичні та прикладні дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців. Зокрема, протягом останніх років обґрунтовано теоретичні підходи до аналізу дискримінації за ознакою статі, проаналізовано проблеми жіночої зайнятості та безробіття на ринку праці, гендерного безробіття та гендерної зайнятості, розглянуто аспекти гендерної нерівності кар'єрних можливостей.

Однак, як свідчить аналіз вітчизняної наукової літератури з гендерної проблематики у сфері економічних відносин, все ще не приділяється достатньої уваги дослідженням (з позиції гендерного підходу) становища молоді на

ринку праці, можливостей її кар'єрного просування, доступу до сфер прийняття управлінських рішень. Тим часом молодь є, по суті, єдиним джерелом поповнення трудових ресурсів, а високосвічена молодь – носієм інтелектуального потенціалу суспільства. І саме вона, вступаючи у доросле життя з певними стереотипами щодо характеру взаємовідносин чоловіків та жінок, у подальшому стає не тільки об'єктом, а й суб'єктом гендерної нерівності в суспільстві.

Метою статті є соціологічний аналіз *гендерної асиметрії* як соціального явища на молодіжному ринку праці України з використанням результатів вибіркового опитування майбутніх фахівців з вищою освітою (на прикладі вищих навчальних закладів Львова). Розв'язання означеної проблеми вимагає окреслення вихідного базового поняття, а саме, соціального явища дискримінації, зокрема дискримінації за статевою ознакою. При цьому виходимо з того положення, що гендерна асиметрія є одним із найістотніших проявів і наслідків соціальної дискримінації. Для комплексного розгляду дискримінації за статевою ознакою доцільно проаналізувати два підходи щодо трактування цього явища: правовий та соціологічний.

Законодавці при визначенні дискримінації за статевою ознакою роблять акцент на порушенні прав і свобод людини певними діями чи бездіяльністю, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі. Соціологи, зокрема Е.Гідденс, визначають дискримінацію як дії, котрі закривають членам певної групи доступ до ресурсів або джерел доходу, що є доступними для інших [1, с. 665]. Словник гендерних термінів це явище трактує як процес, внаслідок якого члени певної соціальної групи сприймаються по-іншому (переважно з незадоволенням) через їхню належність до цієї групи [2]. Дж.Масіоніс розширив тлумачення поняття дискримінації як дій, тісно пов'язаних з упередженістю, спрямованою на неоднакове ставлення до різних категорій людей [3, с. 478]. Два останніх визначення є ширшими, адже, крім дій, спрямованої

проти дискримінованої групи, враховуються також різноманітні (гендерні, національні, расові тощо) стереотипи як мотивуючі цю дію. Хоча варто зазначити, що ймовірно ми виступають і ситуації, коли індивіди, які мають упередження проти інших, не беруть участі в дискримінаційних діях проти них. І навпаки, люди можуть чинити дискримінаційні дії щодо інших, не відчуючи до них жодних упереджень.

Переважно упередженість і дискримінація містять негативний зміст і проявляються у діях окремих людей. Вважається, що дискримінація може спостерігатися у межах від прихованої до відвертої.

В Україні з 1 січня 2006 р. вступив у дію Закон “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, який забороняє дискримінацію за статевою ознакою і забезпечує рівні права та можливості у працевлаштуванні, кар’єрному просуванні, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Впровадження чіткого механізму виконання норм цього закону з боку працедавців повинно унеможливити відверту дискримінацію за статевою ознакою стосовно працівників, права яких, хоч і закріплені в юридичних нормах, проте не завжди реалізуються на практиці.

Отже, дискримінація в соціологічному трактуванні проявляється у двох взаємопов’язаних складових: дискримінаційних діях і дискримінаційних переконаннях, які не тільки взаємодіють між собою, а й підсилюють одне одного. Зокрема, відома теорема У.Томаса пояснює цей факт так: ситуації, визначені як реальні, стають такими за своїми наслідками. Як визнавав У. Томас, стереотипи стають реальними для тих, хто в них вірить, і деколи навіть для тих, хто стає їхніми жертвами. Зникає зачароване коло, яке дуже важко розірвати.

На наше переконання, дискримінаційні дії суб’єктів можна обмежити відповідними юридичними нормами, а на сформовані дискримінаційні переконання можна впливати різноманітними соціокультурними засобами.

Загальником для дослідників гендеру є те, що до гендерної дискримінації призводить значне поширення традиційного патріархального погляду на розподіл соціальних ролей між чоловіком і жінкою як у сфері зайнятості, так і в сім'ї. Тому гендерна асиметрія на вітчизняному ринку праці не є суто економічним, а радше соціально сконструйованим феноменом, в основі якого лежать соціальні стереотипи, засновані й трансльовані на узвичаєні в суспільстві уявлення про соціальну роль чоловіків та жінок, норми їхньої поведінки, мотиви та потреби. Гендерні стереотипи, суттєво впливаючи на прагнення та самооцінку жінок і чоловіків, зумовлюють упереджену оцінку щодо їхніх дій та здібностей, часто стають на заваді і чоловікам, і жінкам не тільки в їхній професійній діяльності, а й в особистому та публічному житті.

Розглянемо наслідки гендерної дискримінації в економічній сфері, а саме між суб'єктами молодіжного ринку праці. Для цього, застосовуючи соціологічний та правовий підходи, пропонуємо визначення гендерної дискримінації на ринку праці *як дій або бездіяльності суб'єктів ринку праці, що порушують або обмежують права одних працівників і створюють привілеї для інших, ґрунтуючись на упередженості стосовно гендерних ролей жінок та чоловіків.*

Для соціологічного аналізу дискримінації використовуються такі концепції, базовані на розумінні сутності та джерел походження цього явища у сфері зайнятості.

1. *Дискримінація на рівні преференцій*, яка, в свою чергу, поділяється на дискримінацію працівників з боку працедавця (частина працедавців має упередженість щодо найму жінок чи чоловіків); дискримінацію працівників з боку споживачів (виникає в тих умовах, де є висока частота та інтенсивність контактів працівників-жінок та працівників-чоловіків із споживачами); дискримінацію працівників зі сторони колег (виникає тоді, коли деякі групи працівників не бажають вступати в трудові відносини з представниками іншої статі).

*2. Статистична дискримінація.* В основі цієї концепції лежить “статистичне переконання” працедавців, які переносять на ставлення до окремих представників певної статі властивості і характеристики, притаманні для всіх представників цієї статі. Згідно з такими переконаннями конкретний працівник оцінюється, виходячи з критеріїв, сформованих для соціально-демографічної групи, представником якої він є. Наприклад, існує думка, що чоловіки успішніше виконують інтелектуальну роботу та інші види діяльності, пов’язані з ухваленням рішень, підвищеними фізичними навантаженнями, тоді як жінки найкраще можуть реалізуватися на роботі, що вимагає підвищеної уваги і витримки, виконавських якостей, та на роботі, яка взагалі не вимагає високої кваліфікації й освіти. Якщо ж працедавці вважають, що жінки через можливе переривання їхньої трудової кар’єри для виконання своїх сімейних обов’язків є менш вартісними для фірми, ніж чоловіки, незалежно від індивідуальних і професійних характеристик конкретного кандидата на посаду, то перевага при працевлаштуванні надаватиметься кандидатам-чоловікам, а жінкам пропонуватимуть менш оплачувані посади. Таке неоднакове ставлення до чоловіків та жінок з боку працедавців базується виключно на гендерних стереотипах.

*3. Дискримінація, ґрунтована на монопольній силі.* Ця група концепцій акцентує увагу на тій обставині, що дискримінація існує й зберігається тому, що приносить прибутки тим, хто її здійснює. Стать використовується як критерій розподілу робочої сили на групи, які не мають змоги конкурувати між собою. Задля захисту певних економічних інтересів підтримується подвійний ринок праці, поділений на два неконкурентних сектори: первинний та вторинний. Первинний сектор ринку праці характеризується відносно високою заробітною платнею, стабільною зайнятістю, сприятливими умовами праці й можливостями кар’єрного зростання. Робота на вторинному секторі ринку праці є низькооплачуваною, нестабільною, безпер-

спективною, з поганими умовами праці; віддача від освіти та досвіду в цьому секторі є близькою до нуля. Варто відзначити, що мобільність між секторами є обмеженою. Тому гендерна нерівність зберігається в таких сферах, як професійна підготовка і перепідготовка кадрів, доступ до виробничих ресурсів і контролю над ними, коли робочі місця чоловіків та жінок по-різному оцінюються і оплачуються, а жінки частіше, ніж чоловіки, стикаються з труднощами і перешкодами на шляху професійного зростання.

На наше переконання, соціальним проявом існування прихованої дискримінації у сфері зайнятості на вітчизняному ринку праці (зокрема, молодіжному) є наявність гендерної асиметрії. Одним із наслідків існування цього соціального явища є відмінність доходів і соціальних позицій жінок і чоловіків. Значна (коли співвідношення є більшим, ніж 40% і 60%) гендерна асиметрія вважається головною причиною диспропорцій у рівні оплати праці чоловіків та жінок, кар'єрних можливостях та в цілому щодо гендерної нерівності можливостей у сфері зайнятості. Тому аналіз гендерних аспектів асиметрії на молодіжному ринку праці є важливим не тільки з огляду на вимогу соціальної справедливості, зниження рівня соціальної напруженості, а й з огляду на необхідність підвищення ефективності використання трудових ресурсів, забезпечення рівних можливостей реалізації фахових знань спеціалістів з вищою освітою – і чоловіків, і жінок.

За визначенням Г.Силласте, *гендерна асиметрія* – це об'єктивна закономірність, яка проявляється у диспропорції питомої ваги чоловіків та жінок у конкретних сферах їхньої життєдіяльності (політиці, економіці, освіті тощо) і відображає пряму або приховану нерівність чоловіків та жінок за статевою ознакою [4, с. 82]. Ми не погоджуємося з тим, що зазначене явище є “об'єктивною закономірністю”, це є, на нашу думку, лише об'єктивною характеристикою, яку можна зафіксувати за допомогою статистичних показників. Автори ж “Словника гендерних термінів” гендерну асиметрію трактують як непропорційну представ-

леність соціальних і культурних ролей чоловіків та жінок (а також уявлень про них) у різних сферах життя [2].

Для вивчення ситуації на ринку праці з позицій гендерного підходу деякими дослідниками вживається також термін “професійна сегрегація” за статевою ознакою. Він означає нерівномірний розподіл жінок і чоловіків в економіці, стійку тенденцію працевлаштування жінок і чоловіків строго до визначених професій, галузей і посадових позицій. На наш погляд, для характеристики стійких тенденцій у сфері зайнятості більш науково коректним є вживання терміна “асиметрія”, що дає змогу позбутися оцінно-негативної конотації, притаманної терміну “сегрегація”, який історично вживався (особливо в англомовній літературі) для означення нерівного, упередженого ставлення до представників афроамериканського населення США.

Отож для дослідження гендерних аспектів сфери зайнятості молоді на ринку праці пропонуємо таке авторське визначення обраного терміна. *Гендерна асиметрія на ринку праці – це об’єктивна характеристика ринку праці, яка виявляється у непропорційному розподілі зайнятих жінок та чоловіків за професіями, галузями, посадовими позиціями, це також суб’єктивне відображення у свідомості суб’єктів ринку праці (працедавців та працівників) диспропорційної репрезентації їхніх гендерних ролей в економічній сфері.*

Гендерна асиметрія зайнятості на ринку праці молодих фахівців з вищою освітою зумовлена факторами:

- економічними – співвідношенням попиту та пропозиції вакантних робочих місць для фахівців з вищою освітою;
- правовими – відсутністю чіткого механізму контролю за дотриманням норм антидискримінаційного законодавства; відсутністю практики встановлення факту дискримінації за статевою ознакою і відшкодування матеріальної та моральної шкоди;
- соціальними – перевантаженістю жінок домашньою працею та доглядом за дітьми, які обмежують їхню трудову й професійну мобільність; незабезпеченістю жінок

відповідними умовами для успішного поєднання виконання сімейних обов'язків із трудовою діяльністю (наприклад, створення достатньої мережі закладів по догляду за дітьми); відсутністю схвальної підтримки участі батька у процесі виховання і догляду за дитиною; пропагуванням ЗМІ та іншими соціальними інститутами гендерних стереотипів щодо "природної" ролі жінки тощо.

Огляд вітчизняної і зарубіжної літератури стосовно підходів, концепцій, визначень базових і похідних понять надає можливість операціоналізації останніх, тобто переведення теоретичних положень і принципів на рівень визначення основних показників та індикаторів, на основі яких можливе проведення емпіричного аналізу за допомогою конкретно-соціологічних досліджень. Своєю чергою, побудоване на цій базі соціологічне вимірювання ціннісних орієнтацій молоді у режимі моніторингу створює можливість для пояснення економічної та соціальної поведінки молоді в конкретних умовах, які сформувалися на ринку праці України, для прогнозування розвитку ситуації та наукового обґрунтування системи заходів державної молодіжної політики. Вважаємо, що оцінити фактичний стан молодіжного ринку праці у конкретний момент можна за допомогою таких індикаторів, які становлять базовий інструментарій у процесі моніторингу й оцінки дій суб'єктів ринку праці. До об'єктивних показників пропонуємо віднести: кількість працевлаштованих випускників після закінчення вищого навчального закладу протягом року за статтю, кількість працевлаштованих випускників ВНЗ (жінок та чоловіків) за фахом; кількість зареєстрованих безробітних випускників ВНЗ за статевою ознакою; кількість самозайнятих спеціалістів з вищою освітою за статевою ознакою; співвідношення розміру заробітної плати молодих спеціалістів з вищою освітою за статевою ознакою, співвідношення зайнятих на керівних посадах молодих спеціалістів з вищою освітою за статевою ознакою. До суб'єктивних показників – оцінкові судження перспектив реалізації професійних та кар'єрних можливостей; соціального

статусу представників різної статі, реальних і перспективних можливостей працевлаштування, престижності професій, критеріїв життєвого успіху, проявів дискримінації, факторів кар'єрного зростання та ін.

Отже, гендерну асиметрію як соціальне явище можна аналізувати, базуючись на статистичних показниках, але водночас важливим є й дослідження гендерних стереотипів свідомості. Припускаємо, що такі стереотипи стосовно професійних здібностей спеціалістів, соціальних ролей чоловіків та жінок, рівності можливостей та інші вже існують у випускників вищих навчальних закладів. Для глибшого аналізу поставленої проблеми та перевірки наших дослідницьких припущень нами здійснено конкретно-соціологічне дослідження, результати якого підтвердили гіпотезу про те, що випускники вищого навчального закладу у своїх оцінках підтверджують існування гендерної асиметрії на ринку праці в сучасному українському суспільстві. Дослідження проведено в Національному лісотехнічному університеті України в травні 2004 р. (м. Львів). Опитані всі студенти останнього курсу навчання, які на момент дослідження навчалися на економічному та технологічному факультетах. Загальна кількість опитаних становила 198 студентів, питома вага дівчат – 53%.

Оцінюючи соціальний статус чоловіків та жінок у сучасному українському суспільстві, 43% респондентів визначили статус чоловіка та жінки як однаковий, а 35% вказали на те, що статус чоловіка є вищим за статус жінки. Молодим людям, які перебувають на стартових позиціях у “доросле” самостійне життя, притаманний гендерний паритет в настановах щодо ділової активності й готовності досягти успіху в житті. Так, 29% респондентів після здобуття диплома про вищу освіту планують самостійно розпочати пошуки роботи за фахом, яка відповідала б усім їхнім вимогам, 22% студентів сподіваються скористатися допомогою батьків щодо можливостей працевлаштування, 11% очікуватимуть отримання бажаної пропозиції щодо працевлаштування (від кадрової агенції, знайомих

тощо). Розпочати власний бізнес планують 14 % респондентів, з-поміж яких до підприємницької діяльності більше готові юнаки (20%), ніж дівчата (8%). І лише 4% дівчат планують створити сім'ю і зосередитися на вихованні дітей одразу після отримання диплома про вищу освіту.

Оцінюючи шанси знайти роботу за фахом випускниками вищих навчальних закладів, 52% респондентів зазначили, що вони для представників різної статі є однаковими, 16% вважають, що у чоловіків таких шансів більше, і лише 5 % дотримуються думки, що у жінок більше шансів знайти роботу за фахом.

У свідомості випускників Національного лісотехнічного університету України сформовані дещо різні критерії життєвого успіху. Так, результати опитування вказують, що дівчата більше спрямовані на створення сім'ї, а юнаки – на реалізацію професійних інтересів (відповіді в таблиці проранжовані за вибором).

*Таблиця*

**Основні цінності студентів**

<i>Дівчата</i>	<i>Юнаки</i>
1. Міцне здоров'я	1. Власний бізнес
2. Взаєморозуміння з коханою людиною	2. Високі доходи
3. Наявність власної сім'ї	3. Керівна посада
4. Фінансова незалежність	4. Взаєморозуміння з коханою людиною
5. Можливість займатися улюбленою справою	5. Наявність власної сім'ї
6. Керівна посада	6. Фінансова незалежність

Переважає більшість респондентів ще не мали власного досвіду працевлаштування, але думка стовно дискримінації працівників при прийнятті на роботу в них уже сформувалася. Так, на запитання, чи існують прояви дискримінації при прийнятті на роботу, 62% респондентів зазначили,

що таке явище поширене стосовно жінок, водночас зауважуючи, що й стосовно чоловіків воно теж спостерігається (42%).

Випускники вважають, що в Україні поширені прояви дискримінації при призначенні жінок на керівні посади – на це вказали 71% респондентів; можуть траплятися випадки дискримінації й стосовно чоловіків (31%).

Майже всі респонденти, ставлячи себе на місце керівника приватного підприємства, гіпотетично обирали працівників переважно за критеріями професійних якостей та кар'єрних мотивів досягнення, досвіду роботи, освіти та ділової й фахової компетентності. Жоден з опитаних не зазначив стать як важливий критерій добору працівника. Думки студентів щодо відмінностей у ділових якостях чоловіків та жінок поділилися так: 40% опитаних вважають, що існує суттєва відмінність між діловими якостями жінок та чоловіків, 45% респондентів таке твердження заперечують. Водночас чоловіку-працівнику приписують насамперед такі якості (респонденти обирали із запропонованих), як *уміння заробляти гроші, постояти за себе, лідерські якості, ерудиція і розум, цілеспрямованість, а також сила волі*. У жінок-працівниць, на думку студентів, передують *вихованість, сумлінність, гарний смак, зовнішня привабливість, ерудиція, розум та цілеспрямованість*. У студентської молоді уже сформовані ціннісно-нормативні уявлення стосовно того, що жінкам-працівницям та чоловікам-працівникам притаманні різні ділові якості, які і виступають підставою для виконання різних трудових функцій (управлінських і виконавських) та праці у різних сферах (приватній і публічній).

Серед причин, які зумовлюють в Україні обмаль жінок на керівних посадах, респонденти зазначили такі (відповіді проранжовані за значеннями):

- чоловіки при владі роблять усе можливе, щоб жінок на керівних посадах було якомога менше (32%);
- серед жінок мало тих, хто хоче займати керівні посади (21%);

➤ жінки меншою мірою, ніж чоловіки, здатні виконувати управлінські функції, і тому їх менше підтримують (14%);

➤ жінки не витримують конкуренції з чоловіками (11%).

Знову ж таки, дослідження виявило, що нерівне соціальне становище чоловіків та жінок у сучасному суспільстві визначається певними статевими особливостями, які й впливають на кар'єрне зростання працівника. На думку опитаних випускників, для жінок такими характеристиками є *гнучкість мислення та дипломатичні здібності (32%), зовнішній вигляд (22%), професійний досвід (19%), наполегливість (14%) та рівень освіти (9%)*. Стосовно чоловіків ієрархія таких характеристик дещо відрізняється: *гнучкість мислення та дипломатичні здібності (40%), професійний досвід (27%), наполегливість (18%) та рівень освіти (8%)*. Значення такого фактора, як зовнішній вигляд для кар'єрного зростання працівника є, на думку респондентів, важливим лише для представниць жіночої статі, але тільки третина студентів погодилася з тим, що успіх жінки залежить від її вроди, а успіх чоловіка – від розуму.

Аналіз результатів опитування свідчить, що реалії сьогодення змінюють ціннісно-нормативне уявлення студентської молоді про традиційні соціальні ролі жінок та чоловіків в українському суспільстві. Лише 29% респондентів погодилося з твердженням, що “завданням чоловіка є заробляти гроші, а завданням жінки – доглядати за домівкою та сім'єю”.

Слід зауважити, що результати проведеного нами конкретно-соціологічного дослідження корелюють з даними інших соціологічних досліджень з гендерної проблематики в економічній сфері і дають можливість для ряду висновків.

Теоретичний аналіз проблеми засвідчив наявність кількох можливих пояснень терміна “гендерна асиметрія”, який є похідним від поняття “гендерна дискриміна-

ція”. Виявилось можливим адаптувати до умов України концепції, які обґрунтовують сутність та джерела походження дискримінації за статевою ознакою.

Поняття “гендерна дискримінація” та “гендерна асиметрія”, на нашу думку, співвідносяться як причина і наслідок.

В масовій свідомості наявна незначна оцінкова асиметрія щодо сфери зайнятості, яку спричиняють прояви прихованої дискримінації. Студенти частково підтримують гендерні стереотипи, пов’язані з виконанням гендерних ролей суб’єктами ринку праці.

Одним із основних засобів подолання традиційних гендерних стереотипів має стати запровадження гендерної просвіти, що сприятиме формуванню знань і розумінню гендерних проблем сучасного українського суспільства, утвердженню гармонійного соціального партнерства між жінками і чоловіками. Запровадження у вищих навчальних закладах спецкурсів з гендерної проблематики сприятиме перебудові свідомості молоді у напрямі засвоєння егалітарних принципів взаємовідносин статей, звільненню світогляду від патріархальних уявлень щодо ролі та місця жінок і чоловіків у суспільстві, а отже, ефективнішому використанню трудового потенціалу молодих фахівців.

### *Література*

1. Гидденс Э. Социология. – М., 1999.
2. Словарь гендерных терминов / Под ред. А.А. Денисова. 2002 <http://www.owl.ru/gender/index.htm> 14.07.04.
3. Масионис Дж. Социология. – СПб., 2004.
4. Силласте Г.Г., Кожамжарова Г.Ж. Социальная дискриминация женщин как предмет социологического анализа // Социологические исследования. – 1997. – № 12. – С. 112–120.