

Лосіхін О.О.,
аспірант кафедри державної політики
та управління політичними процесами
НАДУ при Президентіві України,

СЕГРЕГАЦІЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ СФЕРІ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ В СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

У статті розглянуто проблеми професійної сегрегації за ознакою статі в сучасному українському суспільстві та їх вплив на загальні процеси побудови гендерно збалансованого державного управління. Наведені приклади важливості гендерної чутливості при побудові владної вертикалі і горизонталі а також подолання професійної сегрегації у державному апараті та бізнесі за ознакою статі. Проаналізовані окремі напрацювання зарубіжних та вітчизняних дослідників щодо гендерних питань у розподіленні управлінських посад у державному управлінні, місцевому самоврядуванні та бізнесі.

В статье рассмотрены проблемы профессиональной сегрегации по признаку пола в современном украинском обществе и их влияние на общие процессы построения гендерно сбалансированного государственного управления. Приведенные примеры уместности гендерной чувствительности при построении властной как вертикали так и горизонталей и преодоления профессиональной сегрегации во государственном аппарате и бизнесе по признаку пола. Проанализированы мнения зарубежных и отечественных исследователей по гендерным вопросам в распределении управленческих должностей в государственном управлении, местном самоуправлении и бизнесе.

The paper considers the problem of occupational segregation by sex in the Ukrainian society and their impact on the overall process of constructing gender-balanced government. These are examples of gender sensitivity in the construction of power as well as vertical and horizontal overcome occupational segregation in the state apparatus and the business of sex. Analyzed the views of foreign and domestic research on gender issues in the distribution of managerial positions in public administration, local government and business.

Постановка проблеми. Розвиток України як стабільної соціально-правової держави з прагненням до високого рівня життя та суспільної талантантності зумовлює необхідність комплексного аналізу однієї з важливих проблем розподілення управлінських ролей у державному управлінні, місцевому самоврядуванні та бізнесі – професійну сегрегацію за ознаками статі. Складні, суперечливі процеси ринкових реформ, формування нової соціальної структури суспільства з відповідними інтересами та цінностями цілком закономірно включають зміни в структурі соціально-політичних відносин між чоловіками та жінками. Якщо у західному суспільстві розвиток демократії пов'язується з розширенням участі жінок у процесі вироблення та прийняття управлінських рішень, руйнацією негативних стереотипів щодо повноправної участі жінок у державному управлінні, то в Україні на сучасному етапі спостерігається розвиток тенденцій, протилежних

західній практиці.

Аналіз останніх публікацій. Проблемами гендерної нерівності займалася низка вчених як у зарубіжній, так і у вітчизняній науковій думці. Зокрема, найбільший вплив на розвиток і поширення питання можливості гендерного паритету знаходимо у працях таких зарубіжних авторів, як: С. д'Бовуар, Ю. Крістієва, Дж. Хубер, Дж. Лорбер і С. Фаррел. У вітчизняній науковій думці слід відзначити дослідників О. Кулачек, О. Лабур, Л. Гонюкову, Н. Чухим, І. Грабовську, Н. Грицяк, О. Забужко, С. Павличко. Політико-адміністративним аспектам гендерної нерівності в Україні присвятили свої роботи О. Балакірева, Н. Лавриненко, М. Пірен, К. Шевченко та інші.

Не вирішеними складовими загальної проблеми є відсутність нормативно – правового забезпечення на законодавчому рівні гендерно збалансованого розподілу посад, які передбачають прийняття управлінських рішень. У зв'язку з тим, що українське суспільство визначилося з власними ціннісними і геополітичними орієнтирами, спрямованими на розвиток демократичної моделі суспільства європейського взірця, то проблема забезпечення гендерної рівності у сфері державного управління є надзвичайно важливою ланкою у досягненні цієї мети.

Метою статті є привернення уваги наукових кіл у сфері державного управління, місцевого самоврядування та бізнесу до існуючої проблеми, а саме - гендерно незбалансованого розподілу функцій прийняття рішень на всіх рівнях вертикалі та горизонталі управління, проаналізувати професійну сегрегацію за ознаками статі на прикладі державних установ та приватних компаній.

Виклад основного матеріалу. Гендерні відносини одвічно ґрунтувалися на економічному, соціальному і політичному домінуванні чоловіків. Управління - одна зі сфер, де подібний стан речей найбільш актуальний.

Монополізація чоловіками влади у сім'ї, організаціях, установах, на підприємствах - автоматично спричинила монополізацію ними функцій як державного управління, так і місцевого самоврядування. На даний час державна гендерна політика в Україні будується частково на стереотипах прорадянських, а після на основі міжнародних нормативно – правових актів, ратифікованих Україною, та регулюється національними нормативно – правовими актами щодо рівноправності між жінками і чоловіками. Таким чином, правове регулювання державної гендерної політики в Україні, здійснюється нормативно – правовими актами двох рівнів: національного і наднаціонального.

До 1970 р. основна теорія гендерної (соціально-статевої) стратифікації мала біологічну основу: відмінності статі у сфері престижу і влади виростили з вроджених якостей, одне з яких вважалось абсолютним: чоловік не міг народити і вигодувати дитину грудьми; інші були більш-

менш постійні. Індустріалізація зрівняла функціональну значущість статевих відмінностей. Нездатність чоловіків вигодувати дитину стала менш значущою з 1910 р., коли технологія пастеризації молока дозволила вигодувати дітей штучним способом. Менша мускульна сила жінок також стала не таким важливим чинником, оскільки машини все більше замінювали людську працю. Індустріалізація зневілювала відмінності статі в цілому: міф про жінок, у яких «волосся довге, а розум короткий», що довгий час виправдовував їх небажану присутність в управлінських структурах, був зруйнований після запровадження обов'язкової освіти.

У наш час жінки лише формально отримали рівні з чоловіками права. Суспільство юридично оформило й узаконило цю рівність, прагне закріпити та утвердити її у життя, але надто повільно. Поступово зникає головна причина, що тримала жінку в підкоренні у чоловіка, - економічна залежність. Часто сучасна жінка заробляє стільки ж, а то й більше, ніж чоловік. Чоловік втрачає статус основного годувальника, оскільки внесок подружжя у сімейний бюджет стає однаковим [1]. Соціологічні дослідження часто демонструють, на паритетних засадах сім'ю як сім'ю без глави. Це дало привід демографам ввести нове поняття - «*біархат*». На відміну від матріархату, коли володарює жінка і патріархату з його абсолютною владою чоловіка, настав період егалітарної (від французького *l'égalité* - рівність) сім'ї, у якій партнери - чоловік і дружина - рівноправні.

Однак, структура сучасного українського суспільства залишається патріархальною: високооплачувана і престижна робота, як правило, дістається чоловікам. Статистика свідчить, що за однакою з чоловіком роботу жінка одержує менше не тільки в Україні, але й у більшості країн світу. Доступ до професійних занять і кар'єри, нейвмирно збільшений для жінок у порівнянні з початком ХХ ст., поки що має кількісне вимірювання і часто не приводить до необхідних якісних зсувів [2]. Йдеться не стільки про завоювання статусних позицій в ієрархічних структурах управління виробництвом, скільки про істотну зміну самого його характеру. У той же час домашнім господарством займається, як правило, жінка, що означає подвійне навантаження. Хоча такий стан справ несправедливий, до нього звикли і не завжди хочуть його змінювати. *Секаам* (ідеологія, що визнає перевагу чоловіків над жінками) так глибоко вкорінений у нашій культурі й свідомості, що його ніхто вже не хоче помічати.

Загальне розповсюдження демократії поставило питання про рівність статі, або так званої *тендерної симетрії*, - стан, при якому принцип рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, у тому числі у сфері виробництва і управління, реалізований на практиці. На жаль, в українському суспільстві принцип рівності статей швидше декларується, ніж виконується.

У зв'язку з цим стає актуальною проблема врахування *тендерного розподілу функцій управління*, під якою слід розуміти пропорційне представлення жінок і чоловіків в органах влади, що, на жаль не базується

на традиціях і звичаях, формально або неформально закріплених в практиці і свідомості людей. Гендерний розподіл функцій управління зберігає за собою міцні позиції: у всьому світі кожна галузь характеризується домінуванням або жінок, або чоловіків. Рідко, де можна зустріти рівну участь представників обох статей. Навіть у високо розвинутих, урбанізованих країнах існують суто чоловічі, або суто жіночі професії (наприклад, жінки переважають у складі молодшої ланки державних службовців, молодшого медичного персоналу). Стійка тенденція працевлаштування чоловіків і жінок у певних професіях, галузях і посадових позиціях називається в науковій літературі *гендерною професійною сегрегацією (або професійною сегрегацією за ознакою статі)*. Саме вона сприяє замиканню жінок в «трудовах гетто» - низькооплачуваних професіях і галузях. Високий рівень сегрегації вважається значущим чинником виникнення диспропорцій у рівні оплати праці чоловіків і жінок, у кар'єрних можливостях і, як наслідок, - у нерівності можливостей статей у сфері державного управління і зайнятості в цілому.

Гендерна сегрегація у сфері державного управління має глибоке коріння як у сучасних суспільствах, так і в суспільствах минулого. Розрізняють дві складові управлінської сегрегації: горизонтальну і вертикальну. Під горизонтальною управлінською сегрегацією розуміють нерівномірний розподіл чоловіків і жінок у органах державного управління і місцевого самоврядування; під вертикальною - нерівномірний розподіл за посадовою ієрархією.

Для України сьогодні характерним є виключно низьке представництво жінок на рівні ухвалення рішень як у державному, так і недержавному секторах зайнятості. Серед вищих державних службовців жінки складають всього 5,7%, тоді як у категорії старших службовців їх майже половина - 49,9%, а в категорії молодших - понад 80%.

Аналогічним чином виглядає гендерна «піраміда влади» і в недержавному секторі: у 2009р. серед власників і керівників великих компаній було усього лише дві жінки, а серед 138 представників бізнес-еліти - тільки 11 жінок. На сьогодні мають місце лише часткові зміни, проте заявок на зміни в передвиборчих програмах партій багато.

У цілому, чим вище посадовий ступінь, тим нижча частка жінок у загальному числі тих, хто на ньому знаходиться.

Таким чином, розрізняють декілька видів дискримінації: в оплаті праці, при наймі на роботу, при скороченні персоналу, при просуванні на посаду, у підвищенні кваліфікації. У сучасній науці виділяються наступні три базові підходи, що пояснюють походження і суть дискримінації.

Дискримінація на рівні переваг (дискримінація жінок з боку працедавця, споживача). Дискримінація з боку працедавців була розглянута Г. Беккером, який припускає, що частина їх має упередження проти найму на роботу тих або інших груп працівників (у даному випадку

- жінок). Дискримінація з боку споживача звичайно виникає там, де останній вважає за краще отримати оптимальні послуги, наприклад, тільки жінками або тільки чоловіками. З боку працівників дискримінація виникає у тих випадках, коли деякі з них уникають вступати у трудові відносини з представниками іншої статі (наприклад, коли чоловіки відмовляються поступати на роботу в організацію, де їх керівником буде жінка).

Має місце в Україні статистична дискримінація. Суть цього типу дискримінації полягає в тому, що, ухвалюючи рішення про найм, працедавець намагається вгадати вірогідну продуктивність кандидатів на посаду за деякими непрямими ознаками - освіта, досвід, стать, вік, результати тестів тощо. Якщо працедавець вважає, що жінки - гірші працівники, ніж чоловіки, він буде систематично віддавати перевагу чоловікам, незалежно від індивідуальних професійних і сімейних характеристик конкретного кандидата. Таким чином, конкретний працівник оцінюється, виходячи з критеріїв, що сформовані для тієї групи, представником якої він є. Передбачається, що для чоловіків найбільш відповідними є види діяльності, пов'язані з ухваленням рішень, підвищеними фізичними навантаженнями, інтелектуальна робота з людьми; жінок - робота з паперами, що вимагає підвищеної уваги і терпіння, чисто виконавська робота, що не вимагає високої кваліфікації й освіти.

Дискримінація, обумовлена монопольною структурою ринку праці. Цей підхід акцентує увагу на обставині, що дискримінація існує і зберігається тому, що приносить прибутки тим, хто її здійснює. Дискримінація жінок на ринку праці виявляється в різних формах. По-перше, гендерна нерівність продовжує зберігатися в таких сферах, як державне управління та місцеве самоврядування, професійна підготовка і перепідготовка кадрів, доступ до виробничих ресурсів і контролю над ними; жінки не опираються на інфраструктуру, необхідну їм для того, щоб вони могли на практиці скористатися пропозиціями формального ринку праці, і продовжують стикатися з дискримінацією при наймі. По-друге, гендерна сегрегація - все ще один з головних чинників, що перешкоджає гнучкості ринку праці і породжує нерівність при реалізації попиту: робочі місця чоловіків і жінок по-різному оцінюються і оплачуються; жінки, як і раніше, стикаються з труднощами і перешкодами на шляху до професійної мобільності. Практично у всіх країнах світу чітко виявляється тенденція до концентрації жінок у галузях, професіях та посадах з невисоким рівнем оплати праці. По-третє, залишившись без роботи, жінки стикаються з більшими, ніж чоловіки, труднощами при отриманні доступу до різних програм допомоги.

Хоча загальна картина гендерної горизонтальної сегрегації не схильна до різких коливань, із часом відбувається певний перерозподіл чоловіків і жінок між професіями, галузями, обумовлений культурно-ідеологічними (зміна культурних стереотипів щодо чоловічої і жіночої

зайнятості), соціально-економічними (зміна економічної кон'юнктури у галузях і професіях і, відповідно, рівня безробіття та оплати праці в них), технологічними (відносне зниження кваліфікації і рутинізація робіт у різних видах діяльності) й іншими чинниками.

Розглянемо вертикальну сегрегацію, яка відображає відмінності в посадовому положенні чоловіків і жінок. Вертикальна сегрегація - це низька доступність для жінок престижних професій і посад у сфері бізнесу й управління, пов'язаних з відповідальністю і ухваленням рішень. Як і горизонтальна, вертикальна сегрегація може розглядатися на декількох рівнях: окремої організації, галузі економіки, економіки в цілому, окремої професійної групи або категорії працівників.

Для України сьогодні характерним є виключно низьке представництво жінок на рівні ухвалення рішень як у державному, так і недержавному секторах зайнятості. Серед вищих державних службовців жінки складають всього 5,7%, тоді як у категорії старших службовців їх майже половина - 19,9%, а в категорії молодших - понад 80%. Аналогічним чином виглядає гендерна «піраміда влади» і в недержавному секторі: у 1995 р. серед власників і керівників великих компаній було усього лише дві жінки, а серед 138 представників бізнес – еліти – тільки 11 жінок. У цілому, чим вище посадовий ступінь, тим нижче частка жінок у загальному числі тих, хто на ньому знаходиться.

Для опису подібних явищ нерідко використовується термін «скляна стеля», введений на початку 80-х рр. XX ст. в західних країнах. Він засвідчує, як, незважаючи на формально рівні можливості для обох статей, існує безліч неформальних невидимих бар'єрів, що перешкоджають просуванню жінок сходинками посадової ієрархії. Нині природа і характер «скляної стелі» змінилися: у більшості випадків сучасні жінки, хоча і не усуваються відкрито від заняття керівних посад, одержують в органах державного управління та місцевого самоврядування посади, що створюють лише видимість влади і престижу. Так, американські дослідники використовують вказаний термін для опису ситуації, що складається в органах державного управління, місцевого самоврядування, юридичних фірмах, академічній медицині, а також у великих корпораціях, де просування жінок на вищі сходинки управлінської структури гальмується методами прихованої дискримінації [6].

Очевидно, що сучасні чоловіки мають набагато більше можливостей формувати свою кар'єру у державному управлінні та місцевому самоврядуванні, на відміну від жінок, які керуються «вигадано - вимушеними» чинниками, у тому числі не пов'язаними із політико – правовими вимірами функцій державного управління та місцевого самоврядування. Тому гостро стоїть проблема віднайдення ефективних механізмів впливу на скорочення проблем професійної сегрегації за ознакою статі.

Не дивлячись на активне входження жінок у менеджерську діяльність, серед них поки що невелике число керівників у сфері державного управління не тільки вищого, але й середнього рівня. Жінки складають усе ще малу частину підприємців: їхні можливості обмежують навантаження домашніми справами, догляд за дітьми, обмежений час на професійну підготовку. Виключення складає сімейний бізнес, де власниці малих підприємств стають усе більш помітним явищем.

В Україні за останнє десятиріччя спостерігається активний наступ жінок на підприємницьку діяльність. Але відбувається це більш від того, що в бізнесі жінки діють більше на власний ризик і розсуд і не мають очікувати вказівок чи дозволів від керівників чоловіків. При цьому положення українок у певному сенсі уявляється більш вигідним, ніж у їх колег на заході, де бізнес вважається чоловічим заповідником. Подібне положення пояснюється тим, що в Радянському Союзі була спеціальна квота на присутність жінок в органах влади: у період будівництва соціалізму в партійних документах був проголошений курс на рівноправну участь жінок і чоловіків в управлінні, у тому числі і виробництві. Ця традиція може бути вагомою і в наш час. Українська специфіка полягає в тому, що жінки і чоловіки почали займатися бізнесом одночасно. З початком перебудови в нас були компетентні керівники - як чоловіки, так і жінки, що мали досвід управлінської діяльності, однаково високий рівень освіти і, головне, зразки для наслідування - обох статей. Тому в чоловіків і жінок виявилися багато в чому рівні стартові позиції, і той факт, що жінки активно займаються управлінням, нікого не дивує.

Складається парадоксальна ситуація. З одного боку, переважна частина жінок не бажає виконувати роль виключно «професійної домогосподарки, вихователя в сім'ї» і ніде не працювати. Особливо категоричну позицію займають ті, хто має вищу або середню спеціальну освіту. Вони не тільки прагнуть бути «на людях», спілкуватися з колегами по роботі, але також мати власні гроші, бути економічно незалежними від чоловіків. І це зрозуміло: у разі розлучення найбільше страждає жінка, що все життя поклала на сім'ю і не встигла зробити пристойну кар'єру. До того ж діти, які частіше залишаються з матір'ю, постійно потребують матеріальної підтримки.

З другого боку, кар'єра займає в українок лише п'яту позицію на шкалі уявлень про щастя. Схожа картина спостерігається і в західних країнах: в особистому плані високий рівень професійної компетентності виявляється для жінки швидше негативним, ніж позитивним чинником, оскільки спростовує соціальні стереотипи, що склалися. Подібний стан речей істотно уповільнює масове входження жінок у процеси державного управління, місцевого самоврядування та бізнес: за останній час жіноче лідерство часто сприймається як щось вимушене і таке, що не вимагає підтримки та розвитку.

Фахівці в області психології менеджменту (Дж. Віткін, З. Картер, М. Хеннінг, А.Жарден) називають такі причини, що перешкоджають жінці досягти успіхів у лідерстві: жінки в середньому набагато пізніше за чоловіків починають піклуватися про особисту кар'єру, вони яскраві носії виконавської психології і як такі втрачають ініціативу, незалежність, рішучість і самостійність; вони більш емоційні і гірше вміють управляти собою; жінки менш схильні до ризику: сумніви і страх примушують їх перестраховуватися і відкладати рішення, які не терплять зволікання; вони частіше вдаються до так званих «комбінованих стратегій» життєвого шляху, при яких роботі відводиться така ж істотна роль, як і сім'ї.

Не дивлячись на те, що перераховані вище труднощі формують установлення на визнання менших можливостей жінок як керівників всіх ланок у державному управлінні і місцевому самоврядуванні у порівнянні з чоловіками, досвід розвитку жіночого управлінського лідерства і реальна практика повсякденного життя демонструють, що жінки, які взяли на себе «тягар управління», як правило, справляються з ним. Соціально-психологічні обмеження для входження жінок у державне управління та бізнес не можуть бути віднесені до «незмінних факторів»: ефективні моделі управлінської поведінки можуть формуватися безпосередньо в ході реалізації задач.

Вирішення питання сегрегації у професійній сфері за ознакою статі в сучасному українському суспільстві можливо за рахунок введення на законодавчому рівні квотування присутності чоловіків і жінок в органах державного управління, місцевого самоврядування та на керівних посадах на підприємствах усіх форм власності. Також, велике значення могли б відіграти додаткові зручності на робочому місці для батьків, такі як, індивідуальний графік роботи та трудового навантаження, дитячі кімнати у приміщеннях підприємств, установ та організацій, відомчі дитячі садочки.

Використані джерела інформації:

1. Денисюк С. Гендерні аспекти формування іміджу політичного лідера // Політичний менеджмент. - К., 2007. - № 2. - С. 106-114.
2. Лабур О.В. Історіографічний абрис гендерних відносин в Україні: Монографія. - К.: КНУБА, 2007. - 107 с.
3. Тикнер Д.Э. Мировая политика с гендерных позиций. Проблемы и подходы эпохи, наступившей после "холодной войны". - М.: Культурная революция, 2006. - 336 с.
4. Белкіна О. Лідерство в державному управлінні: гендерний аспект // Держава та регіони. Серія: Державне управління. - Запоріжжя, 2007. - № 4. - С. 19-22.
5. Грицяк Н.В. Гендерна освіта публічних службовців: Навчально-методичний посібник / Н.В.Грицяк, М.П.Попов. - О.: ОРІДУ НАДУ, 2008. - 160 с.
6. Гузик Т. З чого починається гендер? // Вісник пенсійного фонду України. - К., 2011. - № 3. - С. 12-15.
7. Лазар І.Г. Механізми забезпечення паритетної демократії в органах публічної влади: Монографія / НАДУ. - Л.: ПАІС, 2009. - 232 с
8. Гендерний розвіток у суспільстві: (конспекти лекцій). – 2-е вид. – К.: ПЦ «Фоліант», 2005. – 351 с.

Рецензент :Пірен М.І.,д.соціол.н., професор.