

## ОБНОВЛЕННЯ "ДЕРЖАВНОГО КЛАСИФІКАТОРА ПРОФЕСІЙ": МОЖЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ

*У статті актуалізовано питання доцільності оновлення "Державного класифікатора професій" із позицій гендерного підходу. На основі звернення до чинних у різний час редакцій класифікатора професій та філологічних досліджень у галузі словотвору, авторка доходить висновку про необхідність системного та комплексного підходів до розв'язання питання, із подальшим введенням гендерології (відповідно – гендеролога/гендерологині) до переліку професійних спеціалізацій (відповідно – професій).*

**Ключові слова:** класифікатор професій, гендер, гендерний підхід, стандарти освіти, маскулінітиви, фемінітиви.

**Постановка проблеми.** Державна політика України в освіті вимагає її виведення на рівень розвинених країн світу шляхом докорінного реформування концептуальних, структурних, організаційних основ, відповідно до світових стандартів на засадах демократизації задля входження у світовий освітній дискурс. Інтеграція до європейського співтовариства потребує істотної перебудови всієї системи державного функціонування з урахуванням принципу гендерної рівності. В освітній царині впровадження гендерної складової пов'язане з необхідністю подолання гендерно-нейтрального підходу до формування освітньої політики, що розглядає рівність як однакове ставлення до всіх учасників освітнього процесу, незалежно від соціально-гендерних характеристик. Водночас, гендерна рівність має означати забезпечення всім учасникам/учасницям освітнього процесу в Україні, незалежно від їх статевої чи гендерних характеристик, однакової можливості доступу до позитивних результатів у сфері освіти і науки. Таке бачення визнає впровадження гендерної рівності та недискримінації одним із пріоритетних завдань освітньої політики нинішнього Міністерства освіти і науки України, яке підтримало ініціативу Всеукраїнської мережі гендерних освітніх центрів щодо створення робочої групи з питань політики гендерної рівності та недискримінації в освіті.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Упровадження гендерної рівності в освіту має багатоаспектний характер та висвітлюється в значній кількості сучасних публікацій. На жаль, слід визнати, що гендерні дослідження сьогодні, всупереч своїй популярності та затребуваності, переживають складні часи. Попри те, що існують праці, які можна вже вважати "класичними", оскільки без посилання на цих авторів не обходиться жодна гендерно-орієнтована психолого-педагогічна публікація (роботи С. Вихор, Т. Говорун, Т. Голованової, І. Іванової, О. Кіз, Л. Кобелянської, В. Кравець, Г. Лактіонової, О. Луценко, І. Мунтян, О. Остапчук, О. Петренко, Ю. Стребкова, П. Терзі, О. Цокур), та з кожним випуском чергового наукового часопису "народжується" гендеролог, значного зрушення в імплементації гендерного підходу в освіту не відбувається. Об'єктивні умови наукового розвитку із безсумнівним гальмуванням теоретико-методологічного розвитку гендерології та за відсутності системного підходу до підготовки фахівців гендерної спеціалізації приводять до невтішного висновку про "повторення вже пройденого". Захоплення гендерною тематикою згасає, коли молодий науковець у своєму розвитку стикається з прикладними питаннями щодо можливості реалізації здобутих знань та перспективи впровадження свого дослідницького доробку в практичну площину.

**Невирішені аспекти загальної проблеми.** Формування сучасної системи освіти, яка відображає не лише стан освіти сьогодні, а й виконує прогностичну функцію, передбачає обов'язкове врахування провідних тенденцій суспільного розвитку. Освіта, спрямована на майбутнє, не може залишитися осторонь поширення гендерних тенденцій, однак в Україні на сьогодні не існує жодного навчального закладу, який би надавав кваліфікацію (чи спеціалізацію) "гендеролог/гендерологиня". Навчальні курси існують, дисципліни викладають, але вони, у кращому випадку, мають допоміжний, додатковий характер. На нашу думку, одна з причин такого стану полягає у відсутності відповідного професійного фаху в нормативних документах, які визначають кінцевий результат освіти. Передусім ідеться про нещодавно реформований "Перелік галузей знань, напрямів підготовки, спеціальностей (додаткових спеціальностей і спеціалізацій) та кваліфікацій, за якими здійснюється підготовка фахівців" та його оновлений варіант: "Перелік галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти" (1915 р.). Тобто теоретично (відповідно до нового закону "Про вищу освіту") навчальний заклад має певну автономію й може запропонувати "свої" варіанти навчальних планів, проте стандарти ніхто не каєсує. Суттєвим поясненням із цього приводу вважаємо думку В. Бахрушина про те, що стандарти (стандарти освітньої діяльності та стандарти вищої освіти) "розробляє та затверджує центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки (сьогодні це Міністерство освіти і науки України) за погодженням із Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти. Для стандартів вищої освіти передбачена також необхідність урахування пропозицій галузевих державних органів, до сфери управління яких належать ВНЗ, і галузевих об'єднань організацій роботодавців. Тобто за своїм офіційним статусом нові стандарти близькі до галузевих стандартів попереднього закону, які також затверджував спеціально вповноважений центральний орган виконавчої влади в галузі освіти і науки. Однак, це не означає відсутності певних стандартів державного рівня або рівня ВНЗ. Навіть якщо ці документи матимуть інші назви, але за сутністю будуть нормативними документами, що встановлюють для загального (в межах держави, галузі чи окремої установи) і неодноразового

використання певні правила, настанови або характеристики щодо діяльності чи її результатів, спрямовані на досягнення оптимального ступеня впорядкованості в певній сфері, їх, відповідно до закону України "Про стандартизацію", теж слід вважати стандартами" [1]. Цілком очевидно, що за такої процедури уведення нових спеціальностей та розробка відповідних стандартів може бути надовго відтермінована.

Утім, будь-яка професійна освіта повинна бути зорієнтованою на ринок праці, випускники та випускниці мають усвідомлювати можливості професійної реалізації. Саме це на сьогодні гендерологія забезпечити не може, частково й через те, що така професія відсутня в "Державному класифікаторі професій" (далі – ДКП).

**Мета статті** – проблематизація питання оновлення "Державного класифікатора професій" за рахунок уведення до нього гендерної складової, задля усунення його (ДКП) гендерної нейтральності та сприяння різнобічному професійному самовизначенню молоді.

**Виклад основного матеріалу.** Звернення до проблеми гендерного збалансування визначеного вище документа (ДКП) демонструє наявність тут низки специфічних непорозумінь. Передусім зазначимо, що ДКП "є складовою частиною державної системи класифікації та кодування техніко-економічної та соціальної інформації". Джерелами розробки ДКП є "постанови Кабінету Міністрів України від 04.05.93 р. № 326 "Про Концепцію побудови національної статистики України та Державну програму переходу на міжнародну систему обліку і статистики"" [3]. Отже, будь-яке втручання в ДКП потенційно становить загрозу для всієї системи держстандартів. Утім, останніми роками було ухвалено (чи, точніше, переформатовано) декілька ДКП, до яких практично кожного року вносили зміни (2009; 2010; 2011, 2012, 2014 та 2015 рр.).

Звернення до текстів цих нормативних документів дозволяє виявити таке.

Національний класифікатор України "Класифікатор професій 003:2005 р. (далі – КП:05)" набув чинності відповідно до наказу Держпожвистандарту України від 26 грудня 2005 р. №375 [8], змінений у 2006, 2007, 2008 рр. та остаточно скасований 1 листопада 2010 року (згідно з наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 року №327). Саме в цьому "першому" КП :05, крім іншого, сказано, що "підставою для утворення нових назв професій є назви професійні назви робіт" [8]. Текст документа свідчить, що для позначення осіб, які мають певну професію, використовуються іменники чоловічого роду (працівник/працівники; робітник/робітники тощо). Однак цікаво, що умовний поділ професій на "чоловічі" та "жіночі" все ж знаходить свій прояв у цьому "гендерно-нейтральному" (а не збалансованому) документі: "У дипломі спеціаліста (молодшого спеціаліста) чи іншому документі про професійну підготовку кваліфікація визначається через назву професії (*інженер-механік, економіст, токар, секретар-стенографістка* тощо)" (курсив наш) [8]. Отже, наявна непослідовність у використанні форм іменників дає можливість припустити, що в 2005 р. професія "секретар-стенографістка" була саме "жіночою".

Отже, з'явилось розуміння необхідності введення найменувань жіночого роду. Також, вірогідно, задля відповідності до ухваленого закону України "Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків" (2005 р.), у змінах до КП:05 від 2008 р. зроблено слушне уточнення: "У класифікаторі професій професійні назви робіт наводять у чоловічому роді, окрім загальноприйнятих назв, що їх застосовують тільки у жіночому роді" (наказ Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 04.08.2008 р. №270) [7]. Проте дію цього наказу було скасовано наказом від 2010 р. (Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 року № 327), яким уведено "Національний стандарт України" (з 01.09.2010 р.). А отже, і втрачене таке необхідне, хоча й умовно позитивне уточнення. Звісно, що такого роду правки не знімають самої проблеми загальної гендерної нечутливості (гендерної сліпоти) нормативного документа, проте вони актуалізують питання, оскільки пояснення – це відповідь на непроголошені питання.

У класифікаторі професій 2010 р. (Класифікатор професій ДК 003:2010. – далі КП :10) посилання про пріоритетне використання чоловічих іменників для позначення професій узагалі відсутнє, однак у розділі "Загальні положення" містяться характерні заміни відповідних частин попереднього КП:05. Слід звернутися до двох фрагментів КП :05 та КП :10 [4], що наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

Фрагменти КП :05 та КП :10

КП: 05	КП :10
У дипломі спеціаліста (молодшого спеціаліста) чи іншому документі про професійну підготовку кваліфікація визначається через назву професії ( <i>інженер-механік, економіст, токар, секретар-стенографістка</i> тощо)	У дипломі чи іншому документі про професійну підготовку (посвідченні, сертифікаті тощо) кваліфікація визначається через назву професії ( <i>інженер-радіолог, економіст, токар, секретар-стенографіст</i> тощо).

Отже, відбулося повне нівелювання проблеми, переміг мовний андроцентризм, секретар-стенографіст – відтоді "чоловіча" професія.

Посилання на взаємозамінність професійних назв чоловічого та жіночого роду відсутні й у Класифікаторі професій із змінами, затвердженими Наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 16 серпня 2012 р. № 923 (зміни, затверджені Наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 16 серпня 2012 р. № 923, набирали чинності з 1 вересня 2012 р.); і у Класифікаторі професій із змінами, затвердженими наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 18 листопада 2014 р. № 1361 (зміни, затверджені Наказом Міністерства

економічного розвитку і торгівлі України від 18 листопада 2014 р. № 1361, набирають чинності з 1 березня 2015 р).

Останні зміни було проведено Наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 18 листопада 2014 р. № 1361 за погодженням із Міністерством соціальної політики України затверджено Зміни та доповнення №2 до Національного класифікатора України ДК 003:2010 "Класифікатор професій", набули чинності з 01 березня 2015 р. І тут жодних гендерних зрушень. Головними змінами тут стали: скасування професійних назв робіт – 13 позицій; зміни професійних назв робіт – 52 позиції; внесення професійних назв робіт – 37 позицій; скасування, внесення та змінення назв 9 професійних груп КП" [5].

Отже, постає питання: яким чином можливо застосувати гендерний підхід до "ДКП", тобто зробити його гендерно-чутливим.

Найбільш продуктивним, але неповним вирішенням проблеми можна вважати заміну назв професій, що мають чоловічий рід (маскулінитивів), фемінітивами, тобто іменниками жіночого роду. Те, що найбільш уживаними в професійній сфері є іменники чоловічого роду, натомість паралельні форми – іменники жіночого роду – є маловживаними, свідчить про стан жінки в суспільному просторі, жінки ніби залишаються "відсутніми", це свідчення "гендерної сліпоти" чи "гендерної нечутливості" мови.

Власне саме ця тема в лінгвістичному науковому товаристві не нова, про що писала Л. Манасенко у своїй публікації від 1979 р. : "Увагу дослідників уже привертало до себе широке використання в розмовній мові та художній літературі паралельних утворень жіночого роду до найменувань професій, посад, звань і обмежене застосування їх в офіційно-діловій, науковій мові, де більшість відповідних назв уживається в єдиній формі чоловічого роду на означення і чоловіків, і жінок" [6]. Минуло майже 30 років, проте тема не втратила своєї актуальності та залишається дискусійною.

Не зупиняючись на докладному аналізі лінгвістичних досліджень, на які спираємося, подамо часткове узагальнення питання можливості введення гендерного компонента до позначення осіб жіночої та чоловічої статі за фахом та професією:

– зміни в мові відбивають загальні тенденції суспільного розвитку ("поява нових реалій, які вимагають номінації" [2, с. 24]);

– частотність уживання паралельних форм для позначення осіб жіночої та чоловічої статі за професією відображає суспільну, професійну, фахову затребуваність і тих, і тих ("в українській мові послідовно вживаються іменники жіночого роду на означення тих професій і занять, у яких переважає участь жінок" [9]);

– у диференціації жінок/чоловіків за професією в діловому, науковому мовленні спостерігається тенденція до збереження традиційних форм (переважно іменники чоловічого роду); у розмовній мові – використання жіночих іменників поряд із іменниками чоловічого роду більш поширене ("під впливом усного побутового мовлення в літературній мові постійно зростає кількість нормативних номінацій на позначення осіб жіночої статі за їх фахом чи родом занять" [2, с. 25]);

– за іменниками жіночого роду для позначення професій, посад, звань і т. ін. все ще зберігається конотація підрядності/другорядності;

– жіночі відповідники більш активно уживані для позначення суто "жіночих професій та в офіційно-діловій мові переважно позначають назви професій нижчої кваліфікації" [6];

– відсутність послідовності унормування іменників чоловічого та жіночого роду в словникових виданнях сучасної української мови обумовлено не лише особливостями лексико-граматичної системи, значний вплив має "мовна політика країни" ("норма обумовлена не тільки системними закономірностями мови, але й (можливо, переважно) соціокультурними чинниками" [10, с. 34].

Отже, повністю поділяємо точку зору О. Синчак: "Свідоме вживання фемінітивів, особливо агентивів, і особливо замість "загального" чоловічого роду, має важливе значення для утвердження позитивного образу жінки в мові й у суспільстві загалом. Завдяки такому представленню жінка постає діячкою, кожне її досягнення і звернення справедливо іменується. Відтак, вона нарівні з чоловіком опановує діяльністю простір мови і світу" [10, с. 35]. Такий підхід пояснює нагальну необхідність уведення наявних в українській мові фемінітивів до офіційно-ділового стилю, який використовується для створення різноманітної документації, зокрема й стандартів, до яких відносимо і "ДКП".

Однак такі зміни не можуть бути механістичними, вони потребують комплексного підходу, який має бути побудований на принципах системності та послідовності введення гендерної складової з урахуванням особливостей сучасного професійного розподілу та його повного вирівнювання (гендерного збалансування) в майбутньому.

Вважаємо, що передусім слід повернути у розділ "Загальні положення" зміни ДКП : 05 від 2008 р. : "У класифікаторі професій професійні назви робіт наводять у чоловічому роді, окрім загальноприйнятих назв, що їх застосовують тільки в жіночому роді". Таке повернення хоча б демонструвало розуміння державою обмеженості нейтрального підходу щодо гендеру. Але це тимчасовий захід.

Наступним кроком повинно стати введення до всіх спеціальностей/професій, паралельно з маскулінативами, фемінітивівних форм, які закріплені в словниках сучасної української мови, тобто вже є нормативними. Крім цього, необхідно провести консультування з лінгвістами щодо доцільності та можливості введення фемінітивів, які мають поширення в побуті, однак не набули ознак літературної норми.

Одночасно слід відпрацювати методичні рекомендації щодо введення гендерної складової до професійних стандартів, стандартів освітньої діяльності та стандартів вищої освіти, які сьогодні активно розробляються. І, безумовно, необхідно знайти місце для спеціальності "гендеролога/ гендерологині" (якими би незвичними назвами сьогодні вони не здавалися) в "Державному класифікаторі професій", що надасть змогу молоді здобувати відповідну освіту, науковцям – розвивати теоретико-прикладні аспекти

гендерології, а також стане свідченням дійсного, а не декларативного впровадження в суспільне життя країни принципу гендерної рівності.

**Перспективи подальших досліджень.** Безумовно, викладене вище не вичерпує проблеми, проте актуалізує її. Необхідним вважаємо звернення не стільки до мовного компонента, тут багато напрацювань та все залежить від їх системного впровадження, скільки від комплексності дій щодо гендерного чинника у професійних стандартах та легітимізації гендерології як наукової галузі та професії.

#### Використані джерела

1. Бахрушин В. Якими мають бути стандарти вищої освіти [Електронний ресурс] / В. Бахрушин. – Режим доступу : <http://education-ua.org/ua/articles/275-yakimi-mayut-buti-standarti-vishchoji-osviti>.
2. Воловенко І.В. Словотвірні варіанти назв осіб жіночої статі за родом діяльності або фахом / І.В. Воловенко // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія № 9. Сучасні тенденції розвитку мов. – Випуск 5: збірник наукових праць / за ред. В. І. Гончарова – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2011. – С. 24-28.
3. Державний класифікатор України класифікатор професій ДК 003-95 (чинний від 01. 01. 96 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v257u217-95>.
4. Класифікатор професій ДК 003:2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://hrliga.com/docs/KP-2010\\_zpz.htm](http://hrliga.com/docs/KP-2010_zpz.htm).
5. Класифікатор професій зазнав значних змін [Електронний ресурс]. – Офіційний інформаційний сайт Гайсинської районної ради. – Режим доступу : <http://gayrayrada.gov.ua/dlya-miskoho-ta-silskyh-holiv/klasifikator-profesij-zaznav-suttevuyh-zmin.html>
6. Манасенко Л.Т. Назви професій і звань у сполученні з жіночими прізвищами/ Л.Т. Масенко // Культура слова. – 1979. – Вип. 17. – С. 88-94. <http://kulturamovy.univ.kiev.ua/KM/pdfs/Magazine17-16.pdf>.
7. Наказ Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 04.08.2008 р. №27. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/FIN40847.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN40847.html).
8. Національний класифікатор України. Класифікатор професій 003:2005 р. набув чинності відповідно до наказу Держпоживстандарту України від 26 грудня 2005 р. № 375 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/FIN19198.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN19198.html)
9. Недбайло Л.І. Утворення іменників жіночого роду – назв осіб за професією / Л. І. Недбайло // Питання мовної культури / Ін. мов-ва АН УРСР. – 1970. – Вип. 4. – С. 26-33. <http://kulturamovy.univ.kiev.ua/KM/pdfs/Magazine4-5.pdf>
10. Синчак О. Як мова вбиває експертку / О. Синчак // Критика. – 2011 – №11-12 (169-170). – С. 33 – 35.

Doronina T.

#### THE RENOVATION OF "THE STATE CLASSIFIER OF OCCUPATIONS" POSSIBILITIES OF GENDER APPROACH IMPLEMENTATION

*The issue of the appropriateness of "State Classifier of Occupations" renovation from the point of gender approach is under consideration in this article.*

*The assertion which is considered to be initial is that there is a necessity to provide equal possibilities of a professional self-determination for all participants of the educational process that might ensure a range of conditions, which a gender sensitivity of the state classifier of occupations (SCO) can be referred to. The issues of gender sensitivity SCO suggest that professions are represented only in one (masculinity) variant and that there are no gender-oriented professions (specialties, specialization).*

*Taking into account the current revision of the classifier of occupations and philological researches in the sphere of word-formation the author comes to a conclusion that a systematic and comprehensive approach is required to solve the issue by implementing the following actions: reapproaching to the section "General principles" corrections: 05 from 2008: "In the classifier of occupations names of professions are represented only by masculine equivalents, except generally accepted ones which are used in their feminine forms"; gradual introduction of femininities as forms of parallel masculinities to define occupations which are enshrined in dictionaries of the modern Ukrainian language that is they are considered to be standards; consultation with linguists on the issue of the appropriateness and possibility of introduction of femininities commonly used in the sphere of household but which have not acquired features of literary standards yet; providing of guidelines on gender component implementation to professional standards, educational activity standards, higher education standards; with further addition of genderology (genderologist: female and male representatives) to the list of professional specializations (correspondingly occupations).*

*Compliance with the above mentioned activities will ensure the improvement of gender sensitivity of "State classifier of occupations" which will be considered as a fact confirming real implementation of gender equality principal but not a declaratory one to the educational system of our country.*

**Key words:** classifier of occupations, gender, gender approach, educational standards, masculinity, femininity.

Стаття надійшла до редакції 01.10.2015