

11. Ватаманюк З.Г. Економічна теорія: макро- і мікроекономіка / З.Г. Ватаманюк. – Режим доступу : <http://publib.if.ua/part/287>
12. Большов Е. Трудовая миграция из Украины: масштабы и последствия / Е. Большов // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2003. – №2.
13. Цхведиани В. Заробитчанство как первый этап демографической катастрофы в западных областях Украины / В. Цхведиани. – Режим доступа : <http://dialogs.org.ua/>
14. Левцун О. Зовнішня трудова міграція в Україні як демографічна проблема / О. Левцун. – Режим доступу : <http://dialogs.org.ua/>
15. Хлебникова Т. Сирота заробитчанская / Т. Хлебникова // Рабочая газета. – 2011. – Вып. №89. – 21 мая.
16. Антуфьев С.В. Реалии трудовой иммиграции в современной России / С.В. Антуфьев // Право и безопасность. – 2005. – №3 (16).

Стаття надійшла 27.01.2012 р.

УДК 305+331.1

М.В. Ворона

(Міністерство соціальної політики України, м. Київ)

Гендерна складова ринку праці: сегрегаційний аспект

Проаналізовано гендерний аспект ринку праці та досліджено явище гендерної професійної сегрегації. На основі проведеного дослідження визначено наслідки впливу гендерної професійної сегрегації на зайнятість населення та його соціально-економічний і демографічний стан. Окреслено основні засади політики десегрегації.

Ключові слова: гендерна нерівність, гендерна дискримінація, гендерні стереотипи, гендерна професійна сегрегація.

Наприкінці другого тисячоліття біологічна різниця статей стала основою для означення видів соціальної нерівності.

Постановка проблеми. Соціальна реальність має свої механізми, принципи, реалії, які інколи невідповідні як державному управлінню, так і змінам, що їх потребує суспільство задля свого розвитку. Однією з форм нерівності у суспільстві залишається сегрегація. Саме соціалізація, як одна з причин професійної сегрегації, в умовах символічного чи просторового розподілу статей не дозволяє вільно вибирати та опанувати бажані ролі, стилі поведінки та рід діяльності.

Структурування суспільства за гендерною ознакою, що відбувається у сфері соціально-трудова відносин, закріплює за статями певні соціальні статуси, ролі, норми поведінки, таким чином детермінуючи “чоловічі” та “жіночі” професії, а також диспропорції у посадовій ієрархії.

Аналіз останніх публікацій. Значний внесок у дослідження явища професійної гендерної сегрегації зробили такі науковці, як О. Грішнова, М. Баскакова, К. Возьний, І. Мальцева, С. Роцин, Г. Сіласте та ін.

Зважаючи на те, що в багатьох наукових дослідженнях гендерна проблематика досліджується однобоко, висновки ґрунтуються лише на первинному аналізі або залишаються на рівні констатації фактів, ця проблема потребує більш глибокого і всебічного вивчення та визначення причин існування гендерної нерівності, гендерної дискримінації, гендерних стереотипів, а також гендерної професійної сегрегації.

Виклад основного матеріалу. Найнаочніше гендерний аспект ринку праці відображає статистика щодо жінок та чоловіків. Так, за даними Державної служби статистики України у 2010 р. спостерігалась така ситуація на ринку праці стосовно жінок та чоловіків: рівень економічної активності жінок та чоловіків відповідно становив 58,4 та 69,9%. Рівень безробіття жінок та чоловіків за методологією МОП – відповідно 6,8 та 9,3% – відображає тенденцію їх економічної активності. Що стосується кількості вивільнених у 2010 р. працівників, то тут явищу дискримінації також немає місця, оскільки співвідношення вивільнення жінок та чоловіків становить 45,5 і 54,5%.

З огляду на зазначені показники уже не можна категорично стверджувати про дискримінаційний характер

українського ринку праці стосовно жінок.

Також слід зазначити, що на цей час рівень безробіття в Україні серед жінок був нижчим, ніж у середньому в країнах Єврозона, де він становив 9,5%, зокрема, в Польщі – 10,0%, Португалії – 12,1%, Словаччині – 14,6%, Іспанії – 20,5%.

Рівні заробітної плати чоловіків та жінок істотно відрізняються: у чоловіків – 2 538 грн., у жінок – 1 974 грн. (77,8% “чоловічої” заробітної плати). Визначальним фактором зазначеної різниці є категорії посад, що їх обіймають представники обох статей. Рельєфно виявляється це на прикладі категорій державних службовців (рис. 1).

Диспропорції в посадовій ієрархії викликані явищем гендерної професійної сегрегації й істотно впливають на рівні заробітної плати жінок та чоловіків.

Різні автори по-різному трактують поняття, що описує явище гендерної сегрегації. Так, російський дослідник гендерної проблематики А. Бабкін схильний вважати гендерну сегрегацію одним із проявів дискримінації [8]. Українська дослідниця гендерних аспектів ринку праці О. Лободинська зазначає, що поняття “гендерна сегрегація” є більш вузьким та однобоким, ніж поняття “ген-

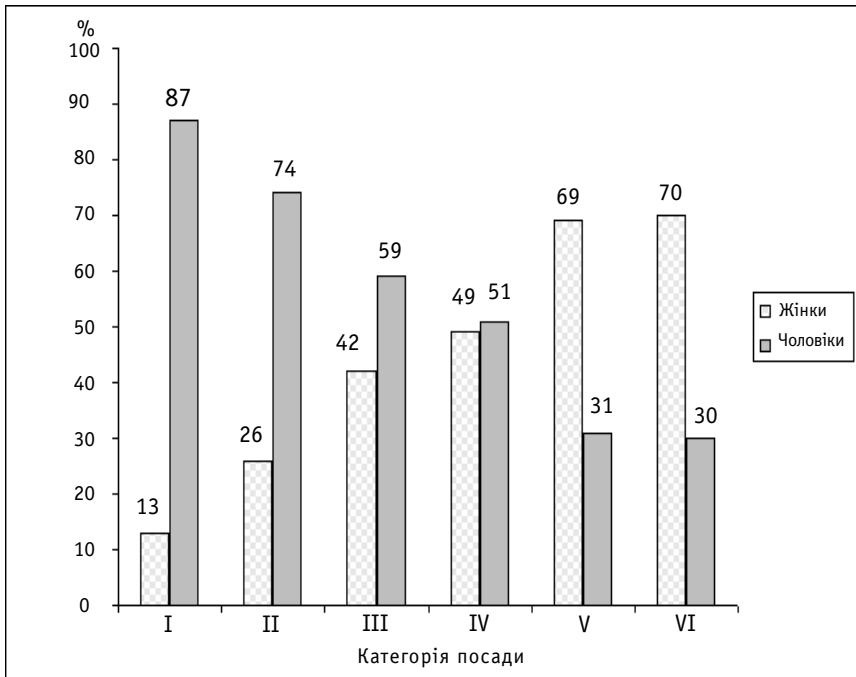


Рис. 1. Розподіл державних службовців-керівників за категоріями посад (станом на 31.12.2009 р.)

дерна асиметрія”, що є наслідком гендерної дискримінації на ринку праці та більш адекватно відбиває тенденції стійкого розподілу чоловіків і жінок між різними сферами трудової діяльності [3].

У свою чергу, І. Мальцева (Росія) вважає, що сегрегація є причиною концентрації або нерівномірної пред-

рацівників різної статі між видами, а не всередині якогось виду діяльності. Поняття “гендерна сегрегація” описує явище, пов’язане з окремим існуванням індивідів, які належать до різних гендерних груп у царині життєдіяльності людини [2].

Український науковець К. Вольний має більш радикальну думку щодо

В буквальному сенсі слово “сегрегація” (від лат. segregation) означає “поділ”, “розподіл”, “відділення”.

На думку автора, гендерна професійна сегрегація – це асиметричний розподіл чоловіків та жінок в різних структурах зайнятості: галузевій, професійній, посадовій.

Щодо видів гендерної сегрегації, то прийнято виділяти горизонтальну та вертикальну сегрегацію. Вертикальна сегрегація має місце у разі нерівномірного розподілу представників різної статі в межах посадової ієрархії. Під горизонтальною сегрегацією розуміють професійну, а також галузеву сегрегацію – розподіл чоловіків та жінок за професіями та галузями. Однак професійна сегрегація не є виключно горизонтальною. Горизонтальна професійна сегрегація має ще й вертикальний вимір, тобто вертикальну посадову сегрегацію.

Вертикальна сегрегація також отримала назву “скляна стеля” (glass ceiling). “Скляна стеля” – це певний рівень кар’єрної ієрархії, вище якої жінка практично не має можливості піднятися (рис. 2). Хоча формально обмежень для позицій вище “скляної стелі” немає, та фактично жінки не можуть просунутись далі цього бар’єра.

Причиною існування “скляної стелі” є особливості не тільки попиту, а й пропозиції праці. Оскільки константність традиційних гендерних ролей не можна розглядати як практику обов’язкового “нав’язування” їх жінкам, це такою ж мірою є результатом вільного та добровільного вибору з їхнього боку.

Модифікацією моделі “скляної стелі” є модель “скляної стелі та скляних стін” (рис. 3). У цьому випадку вертикальна сегрегація доповнюється горизонтальною, тому жінки мають менший доступ до професій та видів діяльності, які забезпечують значне вертикальне кар’єрне зростання.

В ситуації “скляної стелі та скляних стін” селекція настає при виборі сфери діяльності або навіть при виборі професійної освіти. Жінки можуть вибирати такі сфери діяльності, які не пропонують значного кар’єрного зростання. Наприклад, бухгалтерський облік – сфера, де найбільше представлені жінки, однак з бухгалтерів дуже рідко виростають топ-менеджери. У розвинутих країнах у великих організаціях жінки досягають високих результатів та можуть обіймати керівні посади, але частіше за все вони мають стосунок до таких

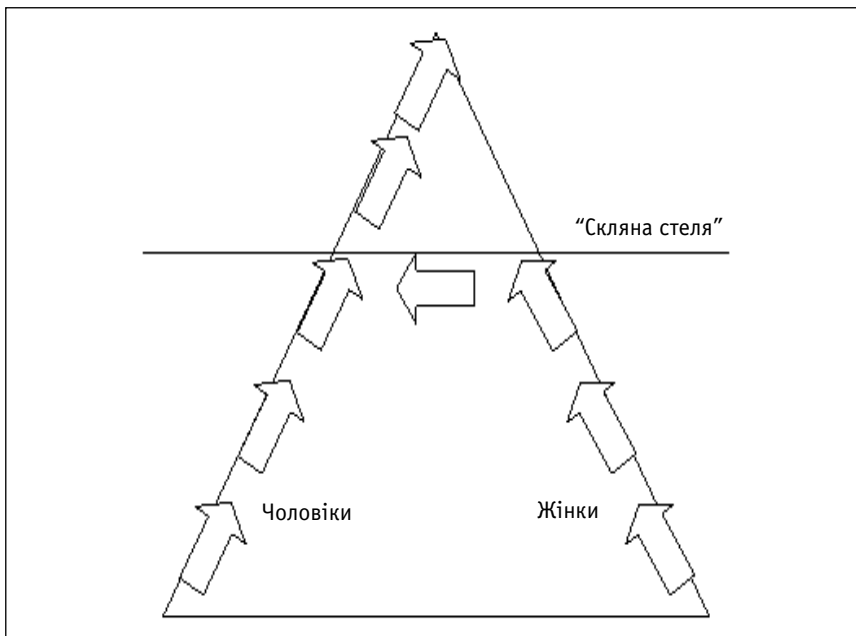


Рис. 2. Модель “скляної стелі” [6]

ставленості чоловіків і жінок у межах будь-якої професійної групи (посадової, галузевої) і ці два поняття є проявами гендерної асиметрії, а також не є ідентичними, оскільки сегрегація відображає асиметричний розподіл

визначення поняття “гендерна професійна сегрегація”: це – політика примусового поділу (диференціації) певної групи населення за расовою, етнічною чи іншою (наприклад, статевую) ознаками [1].

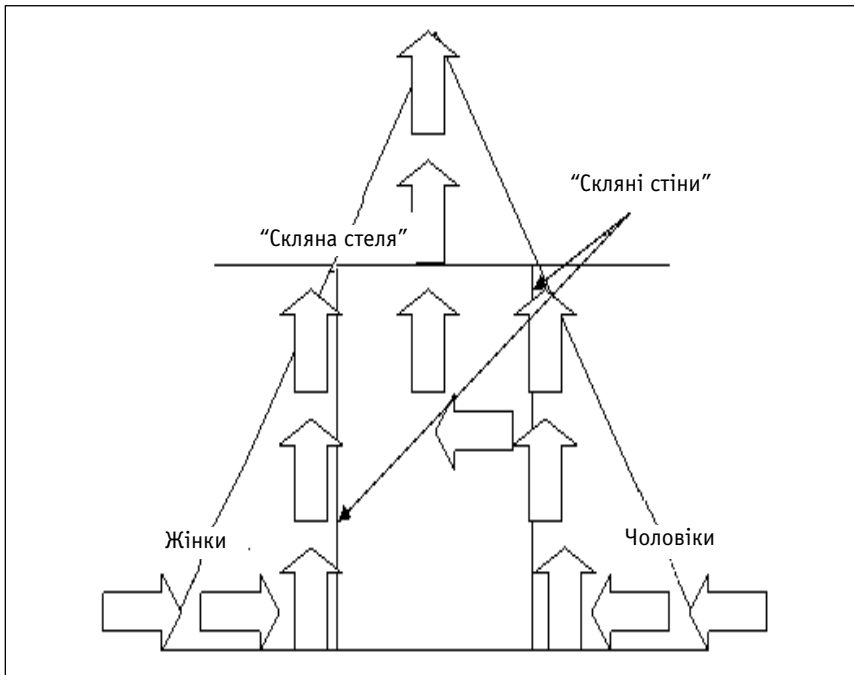


Рис. 3. Модель "скляної стелі" та "скляних стін" [6]

сфер, як управління персоналом, адміністративна діяльність та бухгалтерія.

Зі "скляною стелею" тісно пов'язане явище "липкої підлоги". Це поняття означає, що жінки порівняно з чоловіками довше затримуються на низьких позиціях службової кар'єри. Чоловіки на початкових стадіях кар'єри швидше піднімаються на наступний щабель. Більш швидкий кар'єрний старт чоловіків забезпечує їм формування необхідного професійного та управлінського досвіду і таким чином дозволяє їм випередити жінок для зайняття вищих керівних посад, тобто призводить до ситуації "скляної стелі".

Враховуючи різноманітний характер бар'єрів для кар'єрного зростання жінок, можна виділити три механізми формування вертикальної сегрегації [5].

Перешкоди в кар'єрному просуванні жінок. Цей вид вертикальної сегрегації є класичним проявом "скляної стелі" або поєднанням "скляної стелі" та "липкої підлоги".

Відмінності в побудові кар'єри жінок та чоловіків. На формування різних кар'єрних шляхів може впливати також "липка підлога". Притримування кар'єрного просування жінок на ранніх стадіях призводить до різних кар'єрних траєкторій. Найбільшою мірою це пов'язане з механізмом "скляних стель". Неявні соціальні стереотипи про те, що є підходящою роботою для жінок та для чоловіків, нерідко сприяють тому, що перед

ними ставлять різні завдання та надають різні робочі місця. Так, наприклад, у великих японських компаніях при наборі випускників вищих навчальних закладів на "менеджерську гілку" (*sogo*), роботу, що потребує виконання важких завдань, великої відповідальності та має необмежені можливості для кар'єрного зростання, частіше беруть хлопців. Дівчат же в основному беруть на "гілку клерків" (*irranshoku*), де менша відповідальність, менша складність виконуваної роботи та рух у професійному плані можливий тільки до низьких або локальних менеджерських позицій [6].

Дискримінація жінок при прийнятті на роботу. Гендерна дискримінація на ринку праці може проявлятися і в дискримінації при прийомі на роботу. В цьому випадку можливі два результати: або у жінок порівняно з чоловіками буде менша імовірність працевлаштування та більша тривалість пошуку роботи, або їх приймають на робочі місця з меншою заробітною платою.

В економіці розвинутих країн велике скорочення нерівномірності розподілу чоловіків та жінок між сферами діяльності стало помітним протягом останніх 40–50 років, коли жінки почали активно займати робочі місця, що раніше асоціювались з чоловічою зайнятістю. Тобто можна говорити про стабільне існування на ринку праці двох сегментів – сегмента чоловічої та відповідно жіночої зайнятості. Це твердження перегукується з теорією подвійного ринку

праці, основа якого була закладена в роботі К. Керра середини 1950-х років [7].

Згідно з цією гіпотезою на ринку праці є два сектори (сегменти), кожен з яких має свої характеристики та особливості. Головним критерієм сегментування можна назвати розбіжності в особливостях формування попиту на працю та її пропозицію, а також реакцію суб'єктів кожного сегменту на екзогенні по відношенню до них зміни. Традиційно сегменти характеризуються відмінностями в параметрах робочих місць, таких як рівень заробітної плати, режим та гарантії зайнятості, доступ до соціальних благ, можливість підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання. Тобто можна говорити про наявність секторів з "хорошими" та "поганими" робочими місцями або відповідно про "первинний" та "вторинний" сегменти ринку праці. Ключовим моментом є неможливість мобільності між секторами. Як наслідок, індивіди, зайняті на "поганих" робочих місцях, через наявність інституційних бар'єрів для переходу (наприклад, дискримінації) позбавлені можливості покращення параметрів особистої зайнятості навіть при зниженні дисперсії характеристик робітників обох сегментів.

У сфері економіки гендерна сегрегація є однією з характеристик ринку праці. Значною мірою вона формується під впливом стереотипів суспільства стосовно місця та ролі жінок і чоловіків в економіці країни, що призводить до формування в роботодавця та працівників переконання стосовно "чоловічих" та "жіночих" сфер діяльності.

Гендерна сегрегація присутня на рівнях секторів економіки, галузей, підприємств, посад у вигляді домінування представників однієї або іншої статі. При цьому в наукових дослідженнях це явище часто трактується як одна з форм дискримінації щодо жінок на ринку праці.

Проте, на думку автора, гендерна професійна сегрегація має не менш значні наслідки для чоловіків. Так, механізми регулювання ринку праці викликають потребу в різному освітньому рівні чоловіків та жінок. У чоловіків менша мотивація до здобуття вищої освіти, тому вони частіше обмежуються середньою професійною освітою. У результаті знижується рівень культури чоловіків. Закріплення за чоловіками робочих місць з більш важкими та напруженими умовами праці веде до більш

високої смертності чоловічого населення.

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що за свою перевагу в оплаті праці, в економічних показниках чоловіки “програють” в показниках соціальних та демографічних.

Висновки. Гендерна професійна сегрегація має значний вплив як на чоловічу, так і на жіночу частину населення. У певному розумінні можна стверджувати, що на ринку праці є своєрідна рівність, оскільки як чоловіки, так і жінки зазнають негативного впливу гендерної професійної сегрегації. Проте така рівність має негативний відтінок для представників обох статей. Синергія цих впливів відбивається на сучасному стані зайнятості населення, соціально-економічному та демографічному стані населення.

Ліквідація нерівності стосовно однієї статі неможлива без вивчення проблем іншої, а гендерний розвиток – це зміни в становищі як жінки, так і чоловіка в історичній зумовленості їхніх ролей [9].

Гендерна нерівність у сфері зайнятості в Україні не має яскраво вираженого дискримінаційного характеру, але зумовлює потребу в проведенні гендерної політики, яка має бути

спрямована на подолання гендерної професійної сегрегації. При вирішенні цієї проблеми потрібно виходити із сучасних економічних і соціальних умов.

Політику, спрямовану на зменшення чи ліквідацію сегрегації, називають “політикою десегрегації”. Для коригування професійної сегрегації необхідними є:

- політика компенсаційних дій;
- рівномірніший розподіл частки оплачуваної та неоплачуваної роботи;
- вжиття заходів, що допомагають чоловікам і жінкам узгоджувати трудову діяльність із роботою в домогосподарстві та із сімейними обов'язками.

Список використаних джерел

1. *Возьний К.* Гендерні аспекти зайнятості українські реалії і світовий досвід / К. Возьний // Вісник ТНЕУ. – 2009. – №1. – С. 69–90.
2. *Мальцева І.О.* Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда / И.О. Мальцева, С.Ю. Рощин ; Гос. ун-т Высшая школа экономики. – 2-е изд. – М. : ГУ ВШЕ, 2007. – 295 с.
3. *Лободинська О.М.* Гендерні аспекти працевлаштування випускників ВНЗ (на

прикладі західного регіону України) : дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.04 / О.М. Лободинська. – К., 2009.

4. *Гендерний інформаційно-аналітичний центр “Крона”.* – Режим доступу : http://www.krona.org.ua/index.php?option=com_content&view=section&layout=blog&id=20&Itemid=117&lang=uk.
5. *Рощин С.Ю.* Кто преодолевает “стеклянный потолок”: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике / С.Ю. Рощин, С.А. Солнцев. – М. : ГУ ВШЭ, 2006. – (Препринт / WP4/2006/03).
6. *Wirth L.* 2001 Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management. – Geneva: ILO, 2001.
7. *Taubman P., Wacheter M.* (1986) segmented Labor Markets // Handbook of labor Economics / Ed. By O. Ashenfelter, D. Card. – Vol. 2, Ch. 21. – Elsevier Science BV.
8. *Бабкин А.С.* Гендерная сегрегация на российском рынке труда и ее социально-экономические последствия для мужчин / А.С. Бабкин. – Режим доступа : http://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2007/24/antbabkin@yandex.ru.doc.pdf
9. *Кислий О.* Проблеми гендерних досліджень у демографії та суміжних дисциплінах / О. Кислий // Демографічні дослідження. – Вип. 22. – К. : Інститут економіки НАН України, 2000. – С. 162–176.

Стаття надійшла 17.10.2011 р.

Шукати роботу в нашій країні можна двома шляхами: через офіційну державну установу – державну службу зайнятості або самостійно.

Та кількість людей, які шукають роботу і реєструються в державній службі зайнятості, становить показник **“рівень зареєстрованого безробіття”**. Тобто цей показник свідчить про кількість людей, які прийшли до центрів зайнятості та отримали статус безробітного. Цей статус надається у разі, коли протягом семи днів після звернення людина не була працевлаштована на підходящу для неї роботу. Збільшення рівня зареєстрованого безробіття означає збільшення кількості звернень по допомогу у працевлаштуванні до служби зайнятості та зростання довіри до її послуг у населення.

Станом на 1 квітня 2012 року на обліку в центрах зайнятості перебувало 547,7 тис. незайнятих громадян, у тому числі мали статус безробітного 531,0 тис. осіб.

Проте показник рівня зареєстрованого безробіття не дає повного уявлення про загальну ситуацію з безробіттям у країні. Для визначення реальних масштабів зайнятості і безробіття використовується світова практика – вибіркові обстеження населення з питань економічної активності, в основу яких покладена методологія Міжнародної організації праці (МОП). Показник **“рівень безробіття (за методологією МОП)”** в країні визначається у відсотках як співвідношення чисельності безробітних до економічно активного населення віком 15–70 років. В Україні такі обстеження з 1995 року проводить Державна служба статистики.

За даними Державної служби статистики, рівень безробіття в Україні, визначений за методологією Міжнародної організації праці, знизився з 8,1% економічно активного населення у 2010 році до 7,9% – у 2011 році.

Докладно вищевикладені показники – рівень зареєстрованого безробіття і рівень безробіття, визначений за методологією МОП, – розраховуються за різною методологією і тому не суперечать один одному, а відображають різні явища на ринку праці.

Отже, рівень зареєстрованого безробіття – це питома вага громадян, зареєстрованих у державній службі зайнятості як безробітні, серед населення працездатного віку, а рівень безробіття (за методологією МОП) – загальна чисельність безробітних, які перебувають у пошуках роботи, в тому числі за допомогою державної служби зайнятості.

Також слід уточнити, що такого показника, як “прихований рівень безробіття”, не існує, як не існує й показника “офіційний рівень безробіття”. Всі дані, які озвучуються і публікуються Державним центром зайнятості і Державною службою статистики, є відкритими та офіційними.

За матеріалами сайту www.dcz.gov.ua