

# СОЦІАЛЬНА І ГУМАНІТАРНА ПОЛІТИКА

УДК 305:331:316.343-057.875

## ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ПРОБЛЕМ ТА СТЕРЕОТИПІВ ПРОФЕСІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА ОЧИМА СТУДЕНТІВ

**О.Б.Бабич,**

*Запорізька державна інженерна академія*

Email: aleksbabich@ukr.net

ORCID: 0000-0002-8026-6153

У статті презентовано результати комплексного соціологічного дослідження поведінкових характеристик студентів/ок університетів та проведено аналіз їхнього сприйняття гендерних проблем і стереотипів майбутнього професійного середовища. Наголошено, що бачення проблем з гендерної точки зору дає можливість побачити скриті тенденції, усталені традиції, існуючі стереотипи в професійному середовищі майже будь-якої організації. Емпірично визначено певний існуючий сегмент горизонтальної гендерної сегрегації українського професійного середовища.

За результатами дослідження доведено, що в процесі здійснення управлінської діяльності особисті професійні якості домінують над біологічними стереотипами. Виявлено високу необізнаність студентів/ок університетів щодо ознак гендерної упередженості та симптомів можливої дискримінації особистості за гендерним принципом, при цьому зазначено, що серед студентства не панують стійкі гендерні упередження та інші дискримінаційні гендерні стереотипи.

*Ключові слова:* гендерна рівність, гендерна сегрегація, гендерні стереотипи, професійне середовище, поведінкові характеристики, гендерні упередження.

### THE RESEARCH OF GENDER ISSUES AND STEREOTYPES IN THE PROFESSIONAL ENVIRONMENT IN STUDENTS' PERCEPTION

**O.B.Babych,**

*Zaporizhzhya State Engineering Academy*

The article presents the results of a comprehensive sociological study of the university students' behavioral characteristics and analyzes their perception of gender issues and stereotypes of the future professional environment. It has been emphasized that the vision of problems from a gender perspective enables to see hidden tendencies, established traditions and existing stereotypes in the professional environment of almost any organization. An existing segment of horizontal gender segregation of Ukrainian professional environment has been empirically determined.

According to the results of the study it has been proved that professional qualities dominate biological stereotypes in the process of individual's management activity. A high level of university students' unawareness of signs of gender bias and symptoms of possible discrimination of an individual according to the gender principle has been identified while it has been mentioned that a student body is not aware of persistent gender bias and other discriminatory gender stereotypes.

*Key words:* gender equality, gender segregation, gender stereotypes, professional environment, behavioural characteristics, gender biases.

**Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями.** Відповідно до вимог ст. 17 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" в Україні жінкам і чоловікам мають забезпечуватися рівні права та можливості в працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. При цьому роботодавець зобов'язаний: створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків за

однакової кваліфікації та однакових умовах праці тощо [1]. Це формально корелюється із міжнародними підходами щодо гендерної рівності. Зокрема, уперше про рівність оплати праці зазначено в Римській угоді від 25 березня 1957 р., де в ст. 119 закріплено принцип, згідно з яким чоловіки та жінки мають отримувати однакову плату за однакову роботу [2, с. 43]. Заборона дискримінації за ознакою статі також була закріплена й в Законі про рівну оплату 1963 р. [3], який забороняв виплачувати різні зарплати чоловікам і жінкам, якщо вони виконують однакову роботу на одному робочому місці. Подібне було закріплено також у багатьох інших подальших нормативних документах.

© Бабич О.Б., 2018

Однак у реальності питання гендерної рівності в професійному середовищі досі актуальне. Так, наприклад, жінки (особливо жінки-мігранти та жінки, що виховують дітей без чоловіка) все ще мають значно нижчу частку доходу на ринку праці, ніж чоловіки. Працюючі жінки, особливо матері, набагато частіше працюють на умовах неповного робочого дня та мають середній рівень оплати праці на 16% менше, ніж чоловіки за годину роботи. Як наслідок, гендерний розрив у доходах упродовж усієї кар'єри досягає 41% та призводить до значного гендерного розриву пенсій, що на сьогодні становить 40%. Жінки похилого віку набагато частіше перебувають під загрозою бідності та соціальної ізоляції, ніж чоловіки-однолітки, і на цей час не спостерігається жодної пом'якшуючої тенденції [4, с. 8]. При цьому пенсійні системи акумулюють гендерні відмінності, що спостерігаються протягом життя людей, та перетворюють їх на фінансові результати. Зокрема, типові гендерні відмінності у разі офіційного працевлаштування впливають на розмір виплат представникам обох статей, включаючи розмір оплати за годину, кількість робочих годин на тиждень та загальний стаж роботи. Фінансові відмінності можуть бути пов'язані з рівнем освіти та навичок, а також різними формами гендерної сегрегації та дискримінації [5, с. 164]. Гендерна ж сегрегація виявляється у відмінностях у моделях представництва жінок та чоловіків на ринку праці, громадській та політичній діяльності, неоплаченій домашній роботі та турботі, а також у виборі освіти молодими жінками та чоловіками [6].

Причинами нерівної оплати праці чоловіків та жінок є такі чотири фактори:

1. Робота, яку цінують. У деяких випадках жінки можуть заробляти менше, ніж чоловіки, за виконання рівноцінних робіт. Основною причиною є механізм оцінювання жіночих навичок порівняно з чоловічими.

2. Сегрегація. Сегрегація на ринку праці також посилює розрив між чоловіками і жінками. Жінки та чоловіки все ще прагнуть працювати на різних місцях роботи.

3. Стереотипи. Сегрегація часто пов'язана зі стереотипами. Хоча близько 60% нових випускників університетів є жінками, вони досить слабо представлені в таких галузях, як математика, обчислювальна техніка та інженерія. Також набагато менше жінок працюють на наукових та технічних посадах, водночас саме жінки часто працюють у малопрестижних та низькооплачуваних секторах економіки.

4. Баланс робочого та особистого часу. Набагато більше жінок, ніж чоловіків, вирішують взя-

ти відпустку по догляду за дитиною. Це, разом із браком місць у закладах догляду за дітьми, означає, що жінки часто змушені залишати ринок праці. Лише 65,8% жінок із маленькими дітьми в ЄС працюють порівняно з 89,1% чоловіків. По всій Європі близько 32% жінок працюють неповний робочий день, тоді як чоловіків близько 8% [7].

Таким чином, частіше за все ми стикаємося із певними гендерними стереотипами, тобто упередженими ідеями, згідно з якими жінки та чоловіки довільно визначаються характеристиками і ролями, що встановлюються й обмежуються їхньою статтю. При цьому гендерні стереотипи можуть обмежувати розвиток природних талантів і здібностей дівчат та хлопчиків, жінок та чоловіків, а також їхній освітній та професійний досвід і життєвий потенціал у цілому [8]. Саме тому дослідження й аналіз гендерних проблем і стереотипів професійного середовища є нагальним, актуальним та потребує нового розуміння. Однак зазначимо, що не можна вдосконалювати в Україні механізми державного регулювання процесами формування та реалізації гендерної політики в професійному середовищі без ґрунтовної аналітики, відкритих даних та інших достовірних джерел. Крім того, для виявлення додаткових принципів і тенденцій розвитку та реалізації державної гендерної політики в Україні й надалі залишається нагальною потреба у відкритих даних для проведення емпіричного аналізу гендерної проблематики в професійному середовищі публічних інституцій. Тому проблема відсутності гендерного бачення проблем професійного середовища в Україні як у державному, так і недержавному секторах тісно пов'язана із майже повною відсутністю відкритих даних щодо аналізу гендерної проблематики в державному управлінні та місцевому самоврядуванні в Україні, що лише посилює актуальність дослідження та додатково актуалізує гендерну проблематику в публічній сфері.

**Аналіз останніх публікацій за проблематикою та визначення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Питання гендерної сегрегації праці розглядалися в наукових роботах О.В.Іващенко, О.М.Лободинської [9], М.В.Ворони [10], Т.О.Марценюк [11]. Проте в Україні є не так багато емпіричних досліджень із відкритими даними, що взагалі присвячені проблематиці гендерної рівності. Гендерна рівність, як інструмент управління, передусім стосується рівних прав, обов'язків та можливостей жінок і чоловіків, дівчат та хлопчиків. При цьому рівність не означає, що жінки та чоловіки стануть однаковими. Гендерна рівність означає, що враховуються інтереси, потреби та пріоритети як жінок, так і чоловіків, тим

самим визнаючи різноманіття різних груп жінок та чоловіків. Узагалі гендерна рівність – це не жіноча проблема, і вона має стосуватися як чоловіків, так і жінок. Рівність між жінками та чоловіками розглядається як питання прав людини та як передумова і показник сталого розвитку, орієнтованого на людей [12]. Саме в такому розрізі нам убачається необхідним, шляхом проведення комплексного соціологічного дослідження поведінкових характеристик студентів/ок університетів, проаналізувати гендерні проблеми та стереотипи у сприйнятті студентами/ками майбутнього професійного середовища та розширити базу відкритих емпіричних даних із питань гендерної рівності.

**Формулювання цілей (мети) статті.** Метою статті, у межах процесів публічного управління та вдосконалення механізмів державного регулювання окремих сфер життя, є дослідження поведінкових характеристик студентів/ок державних університетів та аналіз їхнього сприйняття гендерних проблем і стереотипів майбутнього професійного середовища в публічному секторі України. **Об’єкт дослідження** – суб’єктивне сприйняття студентів/ок Запорізької державної інженерної академії (ЗДІА) майбутнього професійного середовища. **Предмет дослідження** – ставлення студентів/ок Запорізької державної інженерної академії до майбутнього професійного середовища з гендерної точки зору.

**Завдання статті:** 1) з’ясувати стереотипи студентів/ок ЗДІА щодо гендерної класифікації професій за видами діяльності та предметом праці; 2) визначити ставлення студентів/ок до можливих гендерних бар’єрів під час працевлаштування; 3) проаналізувати ставлення студентів/ок щодо можливих проявів гендерної дискримінації працюючих за рівнем оплати праці та кар’єрного просування; 4) виявити рівень гендерної обумовленості у сприйнятті лідерських характеристик майбутнього керівництва.

**Гіпотези дослідження:** 1) навчальні програми технічних університетів України містять недостатньо інформації про гендерні чинники майбутнього професійного середовища та не навчають студентів/ок шляхам подолання існуючих гендерних упреждень у суспільстві; 2) недостатня обізнаність студентів/ок технічного університету щодо гендерних проблем майбутнього професійного середовища може призводити до гендерної нерівності.

**Термін проведення дослідження.** Комплексне дослідження “Гендерні проблеми очима студентів” проводиться за власною ініціативою автора починаючи з жовтня 2017 р. Перший польовий етап

дослідження був проведений в Україні в Запорізькій державній інженерній академії з 11 жовтня по 15 листопада 2017 р.

**Метод збирання первинної інформації, обґрунтування системи вибірки.** Збирання інформації здійснювалося методом опитування (анкетування) студентів/ок ЗДІА денної форми навчання на території цього закладу. Респонденти самостійно протягом 30–50 хвилин відповідали на питання анкети, що вміщувала 50 питань та 369 підпитань. Їхні відповіді та висновки за результатами дослідження представлені в узагальненому вигляді. На першому етапі дослідження було опитано 148 студентів/ок ЗДІА у віці 17–25 років (N = 148), вибірка – квотна, критерії відбору одиниць спостереження – стать, вік, похибка не перевищує 5%, репрезентативна за соціально-демографічними показниками. Отримана статистична інформація була оброблена за допомогою програми Microsoft Excel 2003.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** На підставі отриманих даних комплексного соціологічного дослідження був сформований такий соціальний портрет респондентів.

Серед опитаних студентів/ок ЗДІА – 67 осіб (46%) жіночої статі та 80 осіб (54%) чоловічої (рис. 1). Одна особа свою стать не вказала. Проте зазначимо, що інших варіантів відповідей в анкеті не було, тому навіть за наявності серед опитаних респондентів осіб з невизначеною статтю ми не намагалися отримати таку інформацію.

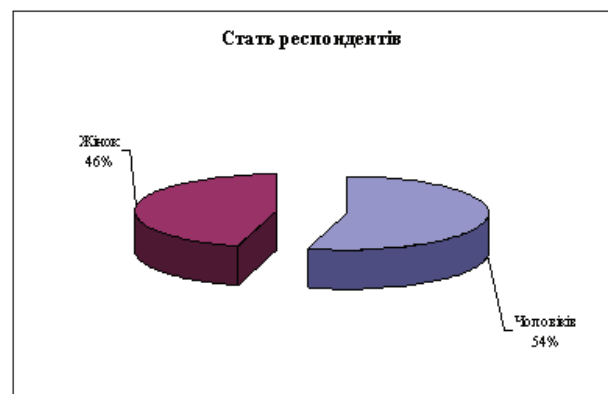


Рис. 1. Розподіл відповідей на запитання: “Ваша стать?”

За віком респонденти розподілилися таким чином: 17 років – одна особа, 18 років – 16 осіб, 19 років – 33 особи, 20 років – 46 осіб, 21 рік – 37 осіб, 22 роки – 10 осіб, 23 роки – чотири особи та 25 років – одна особа (розподіл у відсотках наведений на рис. 2).

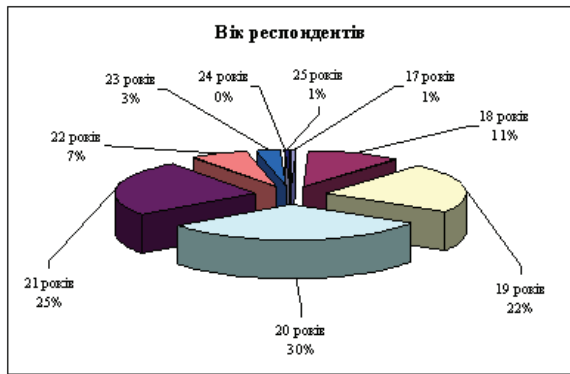


Рис. 2. Розподіл відповідей на запитання: “Ваш вік?”

Також респонденти досить рівномірно представляють усі чотири факультети ЗДІА, зокрема: 23 особи навчаються на факультеті металургії, 32 особи – на факультеті будівництва та цивільної інженерії, 46 осіб – на факультеті енергетики, електроніки та інформаційних технологій, 47 осіб – на факультеті економіки та менеджменту. Їхній розподіл наведений на рис. 3.

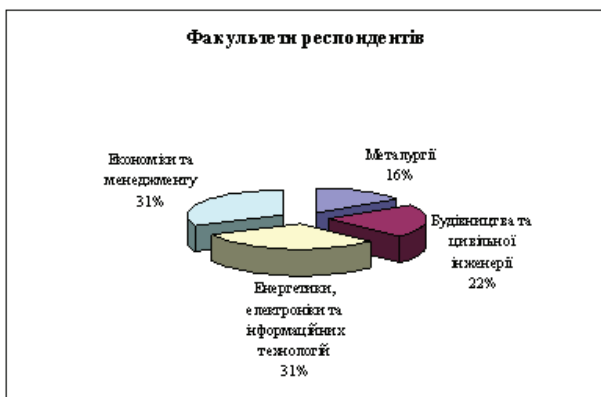


Рис. 3. Розподіл відповідей на запитання: “Який у Вас факультет?”

За роками навчання було опитано три особи з I курсу, 17 осіб з II курсу, 54 особи з III курсу, 66 осіб з IV курсу та вісім осіб з V. Їх дольовий розподіл наведений на рис. 4.

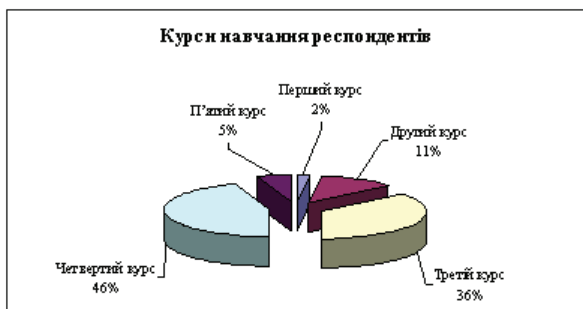


Рис. 4. Розподіл відповідей на запитання: “На якому курсі Ви зараз навчаєтесь?”

За місцем проживання до початку навчання в ЗДІА 124 опитаних осіб представляли Запорізьку область, 11 осіб – Донецьку, дев'ять осіб – Дніпропетровську та по одній особі були з Херсонської, Луганської, Вінницької та Львівської областей (рис. 5). За типом населених пунктів, у яких проживали респонденти до закінчення середньої школи, 61 особа мешкала в обласному центрі, 32 особи – в районному центрі, 18 осіб – місті іншого значення, вісім осіб – селищі та 24 особи – селі. Їхній розподіл наведений на рис. 6.

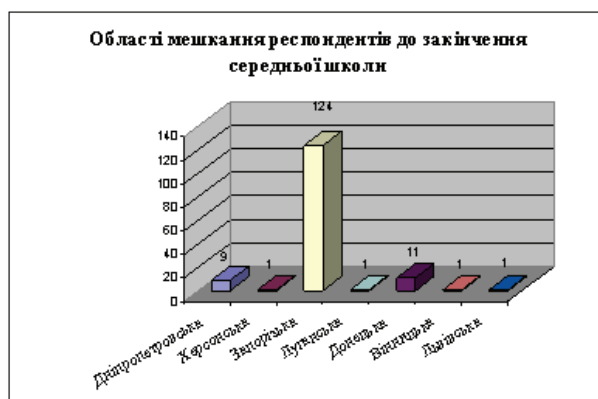


Рис. 5. Розподіл відповідей на запитання: “В якій області Ви проживали до закінчення середньої школи?”

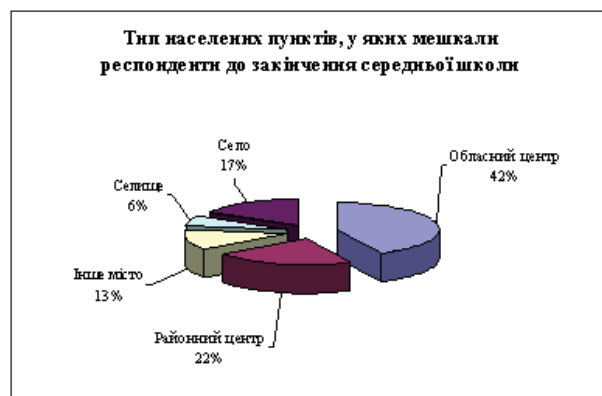


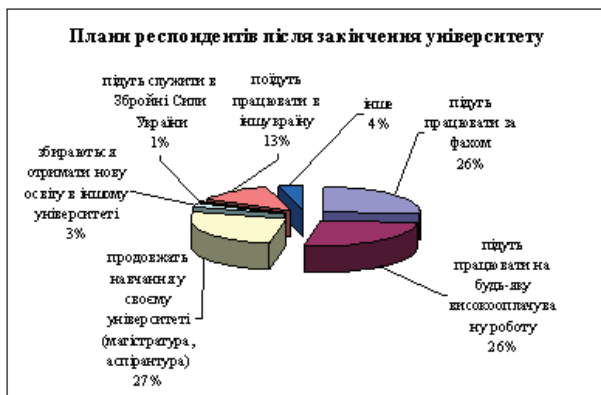
Рис. 6. Розподіл відповідей на запитання: “У якому типі населеного пункту Ви проживали до закінчення середньої школи?”

Отже, можна свідчити, що склад (вибірка) респондентів є досить репрезентативним для оцінювання поведінкових характеристик студентів/ок як ЗДІА, так і типового технічного українського університету взагалі. Також слід зазначити, що оскільки студенти/ки ЗДІА в подальшому будуть працювати як у державному секторі економіки, так і потраплять на державну службу і службу в

органи місцевого самоврядування, їхнє майбутнє професійне середовище являє досить широку сферу публічних організацій.

**1. Проблеми майбутнього працевлаштування.** Оцінюючи результати відповідей на поставлені запитання, ми отримали деякі унікальні результати, що матимуть підґрунтя для подальшого наукового аналізу. Спочатку нами були оцінено можливі проблеми майбутнього працевлаштування студентів/ок та проаналізовано п'ять аспектів: їхні плани, побоювання, чинники вибору місця роботи, можлива система підтримки та певні гендерні бар'єри.

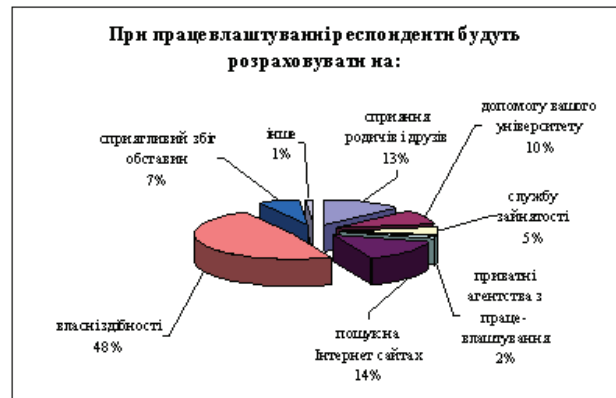
Передусім нами виявлено, що розподіл відповідей студенток/ів ЗДІА щодо їхніх планів після закінчення навчання в університеті (рис. 7) свідчить, що лише кожен четвертий/та (26%) планує працювати за фахом. Такий же відсоток респондентів (26%) планує шукати будь-яку високооплачувану роботу та майже стільки ж (27%) хотіли б залишитися вчитися далі в університеті. Тому, об'єднуючи подібні групи відповідей, маємо 39% осіб, для яких визначальним чинником є гроші, що можна заробити в Україні та за кордоном, та 53% осіб, для яких фах є більш пріоритетним.



*Рис. 7. Розподіл відповідей на запитання: “Які Ваші плани після закінчення університету?”*

Сумну картину дав нам розподіл відповідей студенток/ів ЗДІА щодо існуючої системи підтримки їхнього майбутнього працевлаштування (рис. 8). Так, лише 10% респондентів розраховуватимуть на допомогу рідного університету, а ще 13% – мріють про неконкурсне призначення на посаду та сподіватимуться на сприяння родичів і друзів. На Державну службу зайнятості як інституцію, що мала б підтримувати студентів/ок у питаннях працевлаштування та пошуку слушного місця роботи, студенти/ки майже не покла-

даються (до цієї установи планують звертатися лише 5%). Усі інші (а це майже 69% студентів/ок) будуть розраховувати на власні сили, із яких 14% респондентів скористаються пошуком майбутньої роботи на інтернет-сайтах, 48% – шукатимуть роботу самотужки та 7% – апелюватимуть до сприятливого збігу обставин. Ідеться про те, що такої підтримки у питаннях працевлаштування студенти/ки не відчують ні з боку університету, ні з боку неефективної Державної служби зайнятості, ні з боку інших можливих інституцій. Тому не є дивним високий відсоток осіб, які бажають отримати роботу за допомогою певних корупційних механізмів, де не лише ігноруватимуться питання гендерної рівності, а й взагалі можуть нехтувати базовими нормами честі та гідності молодого фахівця.



*Рис. 8. Розподіл відповідей на запитання: “На що Ви будете розраховувати у разі працевлаштування?”*

Доповнюють загальну проблемну картину додаткові аспекти. Зокрема, аналізуючи побоювання студенток/ів щодо причин можливої відмови в працевлаштуванні молодого спеціаліста/ки (див. рис. 9), однозначно бачимо психологічне усвідомлення невідповідності системи навчання ринковим вимогам сьогодення, через що 75% відчують відсутність практичного досвіду і саме це вважають своєю головною кадровою проблемою, а не стать, зовнішність, розум, освіту чи свою біографію.

Крім того, на думку респондентів під час вибору місця роботи переважають економічні чинники, зокрема для 56% опитаних домінуючим є розмір заробітної плати (див. рис. 10). Інші фактори – моральне задоволення від роботи (14%), умови праці, графік роботи та робоча атмосфера (12%), перспектива кар'єрного зростання (якщо розглядати як неекономічну категорію) (14%) – становлять чутливу, але ж не впливову частку. Це

дає нам можливість під час працевлаштування припускати домінування конкурентних засад без можливих механізмів вирівнювання прав і можливостей щодо рівного доступу чоловіків та жінок, а також можливий розвиток корупційної складової позаконкурсного працевлаштування, у тому числі й через механізми із ознаками дискримінації особистості за гендерним принципом тощо.

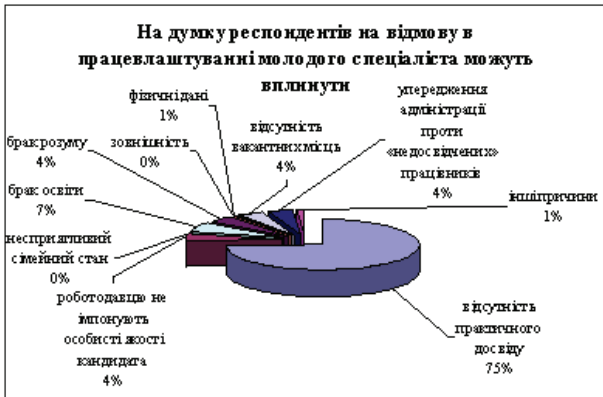


Рис. 9. Розподіл відповідей на запитання: “Які причини, на Ваш погляд, можуть вплинути на відмову в працевлаштуванні молодого спеціаліста?”

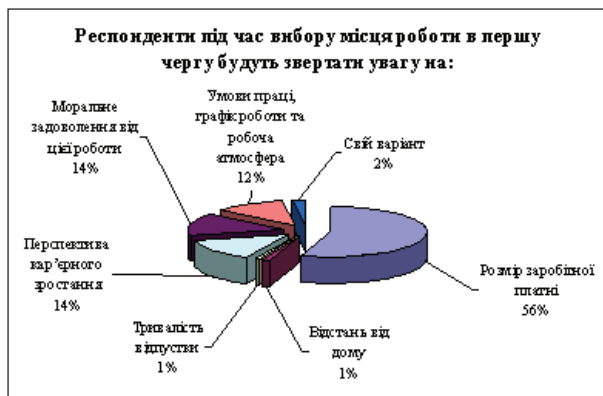


Рис. 10. Розподіл відповідей на запитання: “Під час вибору місця роботи на що Ви насамперед будете звертати увагу?”

На підтвердження таких узагальнень виступає й аналіз можливих гендерних бар'єрів під час працевлаштування молодих фахівців. Так, лише 27% респондентів вважають, що на високооплачувану роботу простіше влаштуватися чоловікові, проте переважна більшість узагальнених відповідей (71%) не бачать різниці у статі осіб під час працевлаштування на високооплачувану роботу (рис. 11). Це, попри існуючу статистику, може свідчити про домінування в студентському середовищі негендерного сприйняття загальної

проблематики питань працевлаштування. Отже, скоріш за все студенти/ки виявляють високу неознаність не тільки до ознак гендерної упередженості як такої, а й ще і до симптомів можливої дискримінації особистості за гендерним принципом, навіть у разі її прояву. Тому слід додатково проаналізувати рівень гендерної чутливості студентів/ок – розуміння та вивчення соціокультурних чинників, що покладені в основу дискримінації за ознакою статі. Гендерна чутливість охоплює здатність визнавати та висвітлювати існуючі гендерні відмінності, проблеми та нерівності, а також включити їх у стратегії та дії [13].

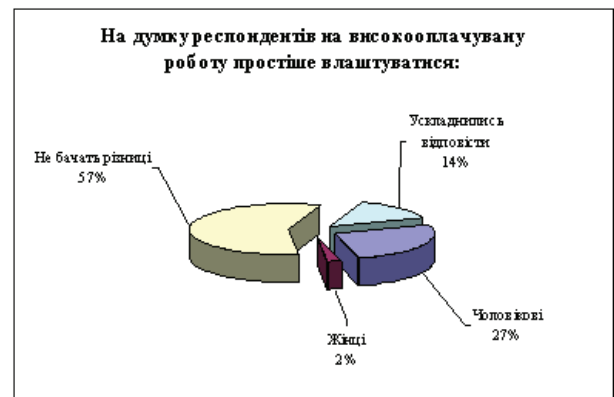
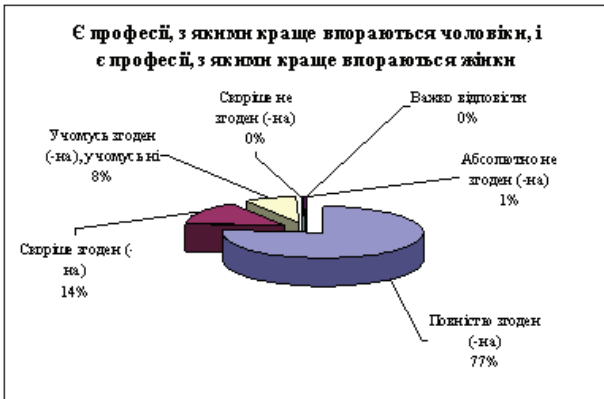


Рис. 11. Розподіл відповідей на запитання: “На Вашу думку, кому простіше влаштуватися на високооплачувану роботу?”

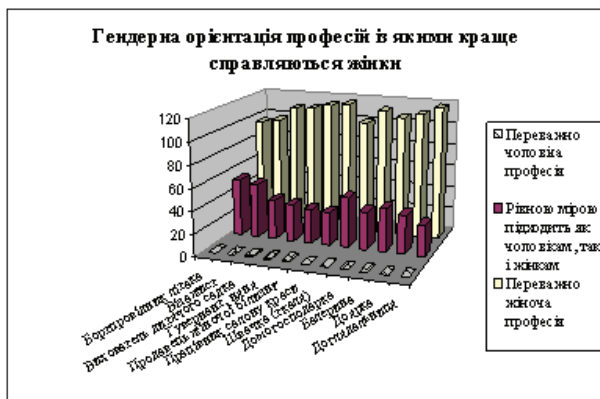
**2. Реалії горизонтальної гендерної сегрегації.** Далі нами було проаналізовано наявні гендерні стереотипи в українському суспільстві, що здатні підсилювати або зменшувати гендерну сегрегацію. Під гендерною сегрегацією у сфері зайнятості традиційно розуміється нерівний розподіл чоловіків та жінок у професійній структурі. Існують дві форми: вертикальна сегрегація, що описує скупчення чоловіків у верхівці професійних ієрархій та жінок внизу; горизонтальна сегрегація, що описує різне професійне навантаження чоловіків та жінок на одному професійному рівні (тобто в межах професійних класів або навіть самих професій) [14]. Для вироблення слухних для всіх статей пропозицій слід детальніше розглянути існуючі міфи (передумови) та реалії горизонтальної гендерної сегрегації, що формуються зовнішніми для людини характеристиками, які не залежать від зусиль особистості.

Продовжуючи аналіз результатів анкетного опитування, ми бачимо, що, на думку переважної більшості респондентів (91%), є професії, з якими краще впораються чоловіки, і є професії, з якими краще впораються жінки (див. рис. 12).



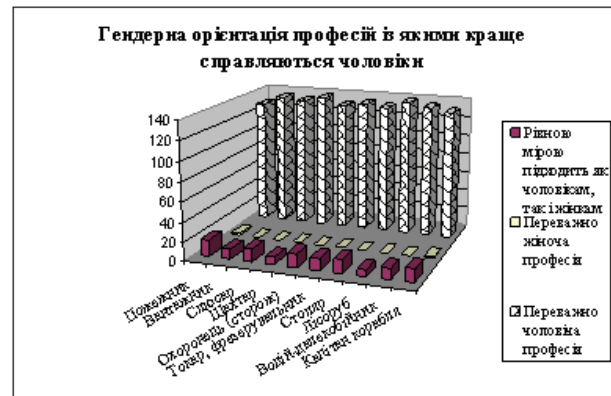
**Рис. 12. Розподіл відповідей на запитання: “Наскільки Ви згодні з твердженням про те, що є професії, з якими краще впораються чоловіки, і є професії, з якими краще впораються жінки?”**

На підсилення такої позиції свідчить і гендерний аналіз 135 загальнопоширених професій, що був проведений респондентами. Так, зокрема, ними було виокремлено групу професій, з якими краще справляються переважно жінки (рис. 13), до якої було віднесено бортпроводницю літака (стюардесу), візажиста, вихователя дитячого садка, гувернантку, няню, продавця жіночого одягу та білизни, працівника салону краси, швачку, домогосподарку, балерину, доярку, доглядальницю.



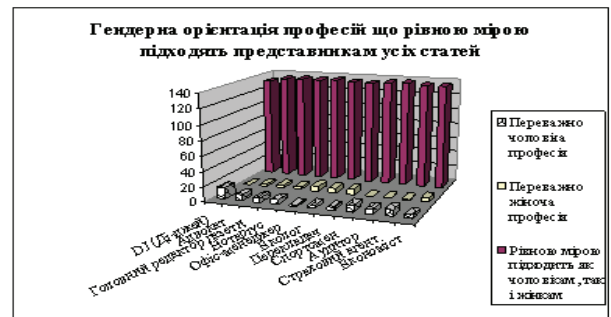
**Рис. 13. Розподіл вибіркової частини відповідей на запитання: “Визначте гендерну орієнтацію професій та позначте, з якими з них, на Ваш погляд, краще справляються жінки”**

Крім того, респондентами було виділено групу професій, з якими краще справляються переважно чоловіки (рис. 14), до якої було віднесено пожежника, вантажника, слюсаря, шахтаря, охоронця (сторожа), токаря, фрезерувальника, столяра, лісоруба, водія-далекобійника, капітана корабля.



**Рис. 14. Розподіл вибіркової частини відповідей на запитання: “Визначте гендерну орієнтацію професій та позначте, з якими з них, на Ваш погляд, краще справляються чоловіки”**

Також респондентами було виділено групу професій, що рівною мірою підходять представникам усіх статей (рис. 15), до якої включили DJ (ді-джея), адвоката, головного редактора газети, нотаріуса, офіс-менеджера, еколога, перекладача, спортсмена, аудитора, страхового агента, економіста.



**Рис. 15. Розподіл вибіркової частини відповідей на запитання: “Визначте гендерну орієнтацію професій, які рівною мірою підходять представникам обох статей”**

Така горизонтальна гендерна сегрегація не суперечить, а лише доповнюється наступним аналізом. Зокрема, досить цікаво респонденти визначилися під час класифікації професій за предметом праці (див. рис. 16). Так, професії типу “людина–людина” майже одноголосно віднесено респондентами до професій, що рівною мірою підходять і чоловікам, і жінкам; професії типу “людина–знак”, “людина–художній образ” та “людина–природа” також переважно віднесені до професій, що рівною мірою підходять і чоловікам, і жінкам, але ж спостерігається невелике

відхилення й у бік суто жіночих професій (12–27%). Проте професії типу “людина–техніка” наполовину є суто чоловічими і лише наполовину є такими, що рівною мірою підходять і чоловікам, і жінкам. Для можливої метаперевірки звернемо увагу на те, що група професій, що наведена на рис. 14, дійсно переважно представлена професіями типу “людина–техніка”: пожежник, вантажник, слюсар, шахтар, токар, фрезерувальник, столяр, водій-далекобійник. Отже, маємо підстави стверджувати, що нами емпірично визначений певний існуючий в Україні сегмент горизонтальної гендерної сегрегації.

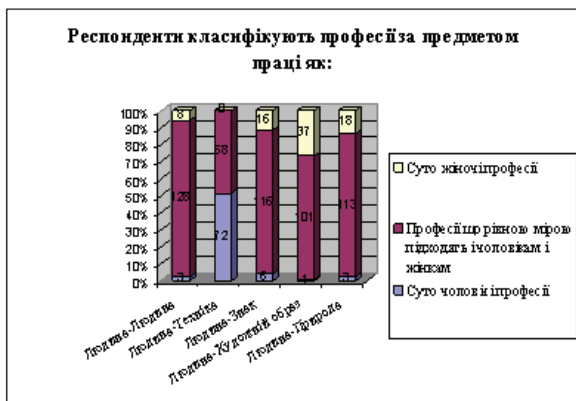


Рис. 16. Розподіл відповідей на запитання: “Визначте класифікацію професій за предметом праці, які є суто чоловічими, суто жіночими або ж підходять представникам обох статей рівною мірою”

Водночас респонденти не мають однозначної впевненості в тому, що чоловіки більш схильні до точних наук, тоді як жінки – до гуманітарних (див. рис. 17), оскільки одна частина респондентів погодилася (29%), друга – із цим не згодна (33%) і найбільша частина (38%) – залишилася нейтральною. Це дає нам можливість висувати гіпотезу, що існуючий в українському суспільстві міф про те, що “чоловіки більш схильні до точних наук, а жінки – до гуманітарних” є нав’язаним суспільством і таким, що не підтверджується в студентському середовищі технічного університету. Крім того, це також не підтверджує існування серед студентства стійких гендерних упереджень стосовно гендерної спрямованості певних професійних здібностей та навичок.

Також про відсутність деяких гендерних упереджень свідчить і той факт, що 55% узагальнених відповідей респондентів схиляються до того, що стать людини, яка надає професійні послуги, не дуже важлива (рис. 18), і лише одна чверть (23%) має протилежну думку, а інші

залишились у своїх думках нейтральними (22%). Це лише закріплює тезу про переважання особистих професійних якостей перед біологічними.

### 3. Аналіз вертикальної гендерної сегрегації.

Далі розглянемо актуальні питання, які належать до вертикальної гендерної сегрегації, що формулюються внутрішніми для людини характеристиками, які залежать від зусиль особистості. Зокрема, виходячи із думок респондентів спробуємо визначити підґрунтя деяких типових тверджень та гендерних упереджень.

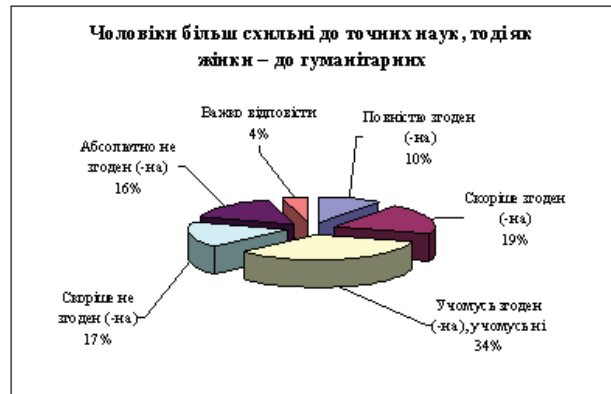


Рис. 17. Розподіл відповідей на запитання: “Наскільки Ви згодні з твердженням про те, що чоловіки більш схильні до точних наук, а жінки – до гуманітарних?”

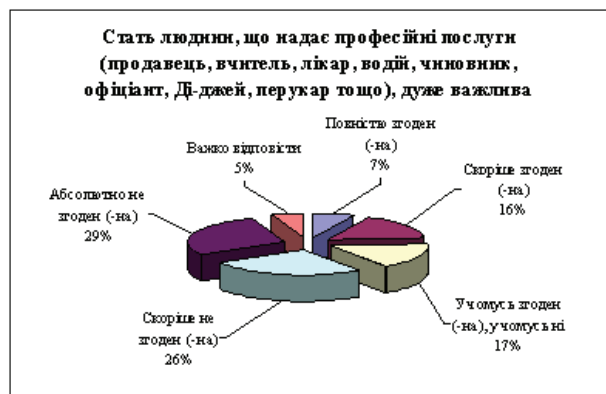
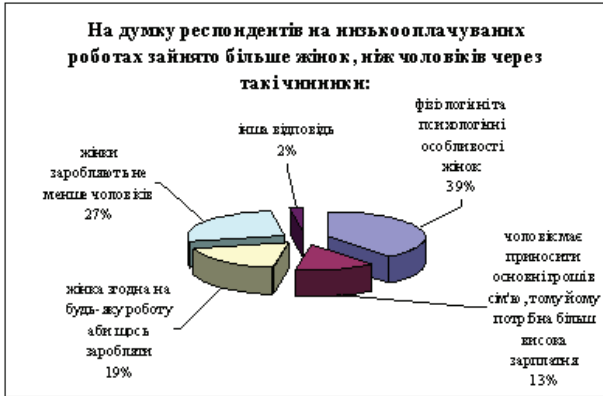


Рис. 18. Розподіл відповідей на запитання: “Наскільки Ви згодні з твердженням про те, що стать людини, яка надає професійні послуги, дуже важлива?”

Як можна побачити, на думку 39% респондентів, саме фізіологічні й психологічні особливості жінок спричиняють те, що їх на низькооплачуваних роботах зайнято більше, ніж чоловіків (див. рис. 19). Але ж мають місце і явно гендерно-дискримінаційні думки: так 19% респондентів вважають, що жінка згодна на будь-яку роботу аби щось заробляти, а 13% – вважають, що чоловік

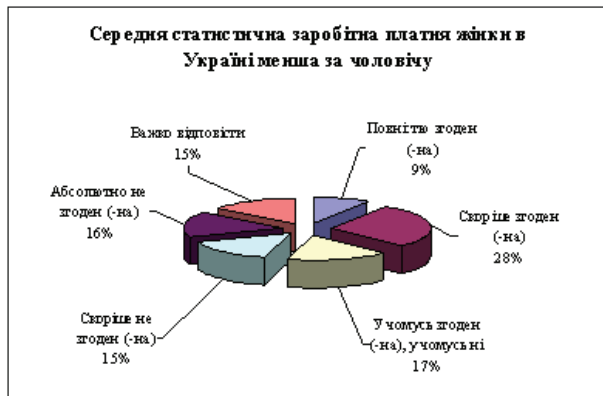


має приносити основні гроші в сім'ю, тому йому потрібна більш висока заробітна плата. І лише 27% опитаних вірять у можливість жінок заробляти не менше за чоловіків. У цих відповідях простежується гендерна нечутливість студентів/ок щодо гендерно сприятливих умов праці, через що жінки можуть набагато частіше опинитися на низькооплачуваних посадах.



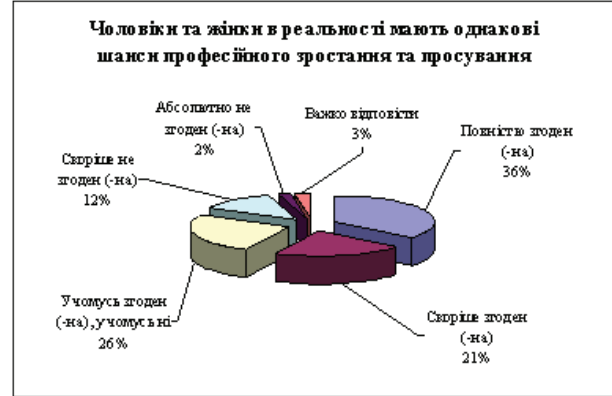
*Рис. 19. Розподіл відповідей на запитання: “Які, на Вашу думку, чинники спричиняють те, що на низькооплачуваних роботах зайнято більше жінок, ніж чоловіків?”*

Проте, незважаючи на світові статистичні тенденції, респонденти не мають однозначної відповіді щодо того, що середня статистична заробітна платня жінки в Україні менша за чоловічу. Так, зокрема, одна узагальнена третина (37%) з цим згодна, друга третина – ні (31%), а третя третина (32%) залишилась у своїх думках нейтральною (рис. 20). Отже, можна припустити, що здебільшого у вертикальній гендерній сегрегації за рівнем оплати праці ми зустрічаємося із особистими, а не зовнішніми характеристиками дискримінації.



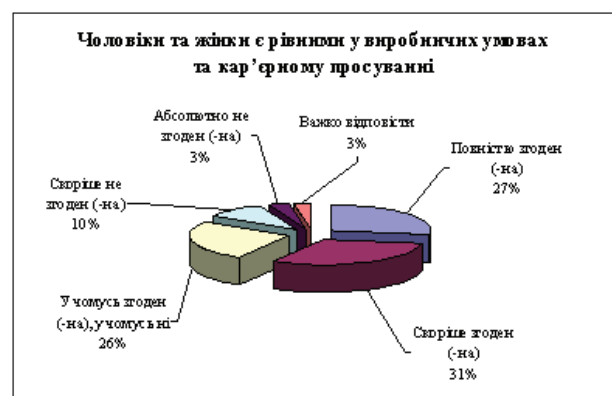
*Рис. 20. Розподіл відповідей на запитання: “Наскільки Ви згодні з твердженням про те, що середня статистична заробітна плата жінки в Україні менша за чоловічу?”*

На підтримку такого підходу маємо також 57% узагальнених відповідей респондентів, які підтримують думку, що чоловіки та жінки в реальності мають однакові шанси професійного зростання та просування (рис. 21). Сумнівається в цьому узагальнено лише 14% респондентів і залишилися нейтральними 29%. Це також нівелює певні базові гендерні упередження.



*Рис. 21. Розподіл відповідей на запитання: “Наскільки Ви згодні з твердженням про те, що чоловіки та жінки в реальності мають однакові шанси професійного зростання та просування?”*

Крім того, про майже відсутність гендерних кадрових упереджень може свідчити узагальнена підтримка респондентами думки, що чоловіки та жінки є рівними у виробничих умовах і кар'єрному просуванні (58%) і майже третина думок (29%) виявилася нейтральними (рис. 22). Отже, можна стверджувати, що студенти/ки на час навчання в університеті переважно не є носіями гендерних кадрових упереджень та інших дискримінаційних гендерних стереотипів.



*Рис. 22. Розподіл відповідей на запитання: “Наскільки Ви згодні з твердженням про те, що чоловіки та жінки є рівними у виробничих умовах і кар'єрному просуванні?”*

До того ж, гендерно нейтральним є й той факт, що 72% респондентів не прив'язують особистість керівника до конкретної статі (рис. 23). Отже, знову ж таки домінує превалювання поведінкових характеристик особистості, а не усталених біологічних стереотипів. Ті 28% опитаних, які бачать керівником особу якоїсь конкретної статі (23% – чоловіка та 5% – жінку) лише спонукають нас продовжувати досліджувати різні питання гендерної сегрегації. Також звернемо увагу, що ми навіть не намагалися отримати інформацію про те, скільки відсотків респондентів бажає працювати під керівництвом особи без визначеної статі, штучного інтелекту (робота) тощо.

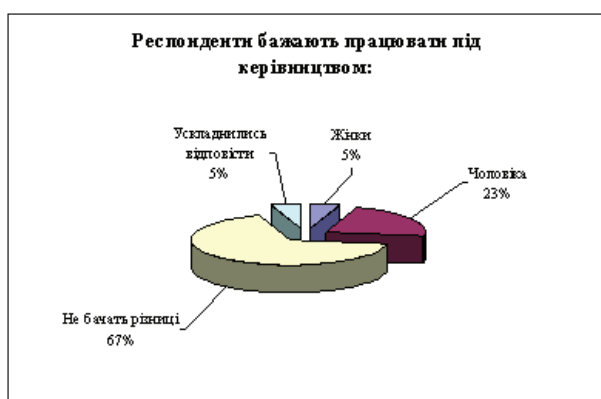


Рис. 23. Розподіл відповідей на запитання: “Якби Вам запропонували на вибір, під чийм керівництвом працювати – жінки чи чоловіка, якою б була Ваша відповідь?”

Також 41% респондентів не згодні з тим, що кращими керівниками, лідерами в будь-якій сфері є чоловіки, а не жінки (див. рис. 24), одна третина нейтралізувалася (37%) і лише 22% опитаних схиляються до згоди. Отже, можна свідчити, що особистість керівника також переважно не отожднюється із однією статтю, і це питання базується на інших показниках.

Хоча слід акцентувати увагу на тому, що, на думку половини респондентів (50%), чоловікам більше притаманні лідерські та управлінські якості, а жінки більше схильні до організаторської та виконавчої діяльності (див. рис. 25). Ураховуючи, що не згодні із цим лише 10% опитаних, можна свідчити про наявність певного усталеного поведінкового стереотипу. Узявши до уваги результати попередніх відповідей, можна стверджувати, що є додаткова потреба в дослідженні чинників гендерного лідерства.

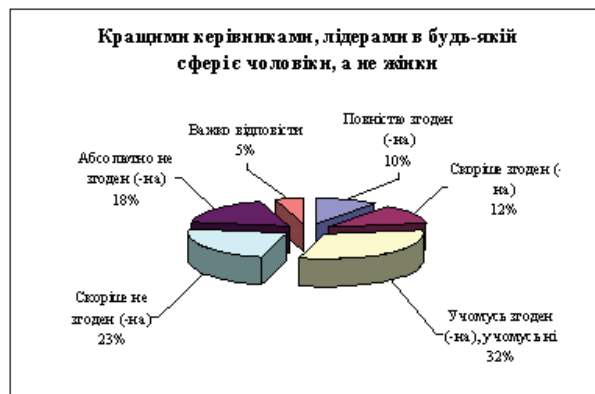


Рис. 24. Розподіл відповідей на запитання: “Наскільки Ви згодні з твердженням про те, що кращими керівниками, лідерами в будь-якій сфері є чоловік, а не жінка?”

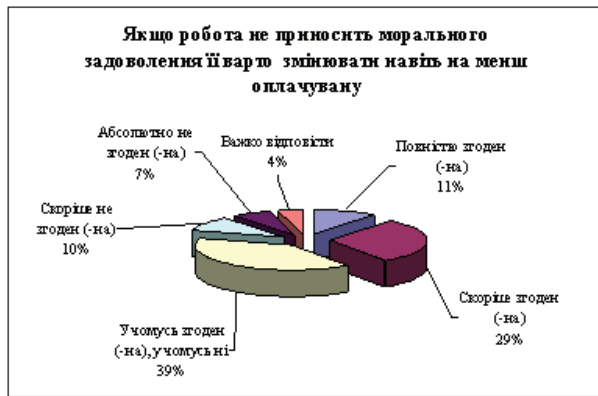


Рис. 25. Розподіл відповідей на запитання: “Наскільки Ви згодні з твердженням про те, що чоловікам більше притаманні лідерські та управлінські якості, а жінки більш схильні до організаторської та виконавчої діяльності?”

Досить цікаві результати респонденти продемонстрували, погодившись (40%), що якщо робота не приносить морального задоволення, то її варто змінювати навіть на менш оплачувану (див. рис. 26). Нейтрально поставилися до цього ще 43% респондентів, що дає можливість припустити, що певні гендерні утиски, або ж гендерно несприятлива атмосфера в колективі теж можуть бути ключовими чинниками припинення трудових відносин та переходу на іншу роботу з більш слушними умовами праці.

На підставі отриманих емпіричних результатів можна вважати, що завдання дослідження є виконаними, а гіпотези доведеними.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Отримані нами результати комплекс-



**Рис. 26. Розподіл відповідей на запитання: “Наскільки Ви згодні з твердженням про те, що роботу, яка не приносить морального задоволення, варто змінювати навіть на менш оплачувану?”**

ного дослідження поведінкових характеристик студентів/ок зайвий раз підкреслюють впливовість потенціалу гендерних досліджень на ефективність функціонування державних установ та інших публічних організацій та значно розширюють доступний інструментарій реалізації державної гендерної політики в Україні. Бачення проблем з гендерної точки зору дає можливість побачити скриті тенденції, усталені традиції, існуючі стереотипи в професійному середовищі майже будь-якої публічної організації. Також досить важливою є оцінка існуючих гендерних проблем та стереотипів потенційних працівників, службовців тощо.

Дослідження дає підстави зробити висновок, що респонденти виявилися малообізнані з

гендерною проблематикою, тому вони іноді можуть не бачити (не сприймати) певних гендерних упереджень та утисків у трудовому колективі, що спонукає звертати більше уваги на розробку гендерно орієнтованих стратегій та програм розвитку територій, організацій тощо. Крім того, це дає нам можливість висунути проблему відсутності гендерного бачення проблем професійного середовища в Україні, у тому числі й державної служби, на принципово новий рівень та звернути увагу на необхідності більш ґрунтовного теоретико-методологічного обґрунтування механізмів державного регулювання процесами вироблення та реалізації гендерної політики в професійному середовищі.

Також ми ще раз виділили роль особистості в процесі здійснення управлінської діяльності та емпірично довели, що особисті професійні якості домінують над біологічними. Це також актуалізує потребу в додатковому дослідженні й гендерного аспекту в процесі прийняття управлінських рішень у публічному секторі.

Подальших наукових досліджень потребують чинники гендерного лідерства у світлі поведінкової школи управління. Крім того, окремого вивчення потребують додаткові питання гендерної сегрегації професійного середовища України з метою виявлення додаткових чинників підвищення ефективності функціонування публічних організацій. Важливим має стати і дослідження факторів гендерно несприятливої атмосфери серед службовців публічних організацій та інших працівників тощо.

#### Список використаних джерел

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [Електронний ресурс] : Закон України від 08 верес. 2005 р. № 2866-IV / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення 05.01.2018). – Назва з екрана.
2. European Economic Community: The Treaty of Rome 1957 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/rometreaty.pdf> (дата звернення 07.01.2018). – Назва з екрана.
3. The Equal Pay Act of 1963 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.eeoc.gov/laws/statutes/epa.cfm> (дата звернення 07.01.2018). – Назва з екрана.
4. Strategic engagement for gender equality 2016-2019 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic\\_engagement\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic_engagement_en.pdf) (дата звернення 19.12.2017). – Назва з екрана.

#### References

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (2005), Law of Ukraine “On ensuring equal rights and opportunities for women and men” of 08 September 2005 No 2866-IV, available at: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (Accessed 05 January 2018).
2. European Economic Community: The Treaty of Rome 1957, available at: <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/rometreaty.pdf> (Accessed 07 January 2018).
3. “The Equal Pay Act of 1963”, available at: <https://www.eeoc.gov/laws/statutes/epa.cfm> (Accessed 07 January 2018).
4. “Strategic engagement for gender equality 2016-2019”, available at: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic\\_engagement\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic_engagement_en.pdf) (Accessed 19 December 2017).
5. “The 2015 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU”, vol. I, available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?dclid=14529&langId=en> (Accessed 05 January 2018).

5. The 2015 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU (Volume I) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14529&langId=en> (дата звернення 05.01.2018). – Назва з екрана.
6. Concepts and definitions [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions#Gender\\_segregation](http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions#Gender_segregation) (дата звернення 05.01.2018). – Назва з екрана.
7. Causes of unequal pay between men and women [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-pay/causes-unequal-pay-between-men-and-women\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-pay/causes-unequal-pay-between-men-and-women_en) (дата звернення 03.01.2018). – Назва з екрана.
8. Gender stereotypes: definition [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eige.europa.eu/taxonomy/term/1222> (дата звернення 19.12.2017). – Назва з екрана.
9. Іващенко О. В. Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричне проявлення при працевлаштуванні в Україні / О. В. Іващенко, О. М. Лободинська // Укр. соціум. – 2013. – № 1. – С. 43–62.
10. Ворона М. В. Гендерна складова ринку праці: сегрегаційний аспект / М. В. Ворона // Ринок праці та зайнятість населення. – 2012. – № 1. – С. 12–15.
11. Марценюк Т. О. Гендерна сегрегація ринку праці: яку роботу шукають жінки і чоловіки (на прикладі бази резюме і вакансій hh.ua) / Тамара Марценюк // Спільне. – 2013. – № 6. – С. 89–95.
12. Gender equality: definition [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eige.europa.eu/taxonomy/term/1168> (дата звернення 21.12.2017). – Назва з екрана.
13. Gender sensitive: Glossary of terms [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.coe.int/en/web/enter/glossary#%2215781926%22:\[10\]](https://www.coe.int/en/web/enter/glossary#%2215781926%22:[10]) (дата звернення 27.12.2017). – Назва з екрана.
14. Gender segregation (in employment) [Електронний ресурс] // A Dictionary of Sociology. – Режим доступу: <http://www.encyclopedia.com/social-sciences/dictionaries-thesauruses-pictures-and-press-releases/gender-segregation-employment>.
6. “Concepts and definitions”, available at: [http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions#Gender\\_segregation](http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions#Gender_segregation) (Accessed 05 January 2018).
7. “Causes of unequal pay between men and women”, available at: [https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-pay/causes-unequal-pay-between-men-and-women\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-pay/causes-unequal-pay-between-men-and-women_en) (Accessed 03 January 2018).
8. “Gender stereotypes: definition”, available at: <http://eige.europa.eu/taxonomy/term/1222> (Accessed 19 December 2017).
9. Ivashchenko, O. V. and Lobodyns'ka, O. M. (2013), “Gender segregation or gender asymmetry in the labor market: Theoretical foundations and empirical manifestations of employment in Ukraine”, *Ukrains'kyj sot-sium*, vol. 1, pp. 43–62.
10. Vorona, M.V. (2012), “Gender component of the labor market: a segregation aspect”, *Rynok pratsi ta zajn-iatist' naseleattia*, vol. 1, pp. 12–15.
11. Martsenyuk, T. O. (2013), “Gender segregation of labor market: What work women and men are looking for (hh.ua resume and vacancies database as case study)”, *Spil'ne*, vol. 6, pp. 89–95.
12. “Gender equality: definition”, available at: <http://eige.europa.eu/taxonomy/term/1168> (Accessed 21 December 2017).
13. “Gender sensitive: Glossary of terms”, available at: [https://www.coe.int/en/web/enter/glossary#%2215781926%22:\[10\]](https://www.coe.int/en/web/enter/glossary#%2215781926%22:[10]) (Accessed 27 December 2017).
14. “Gender segregation (in employment)”, in: A Dictionary of Sociology, available at: <http://www.encyclopedia.com/social-sciences/dictionaries-thesauruses-pictures-and-press-releases/gender-segregation-employment> (Accessed 09 January 2018).

**Бабич Олександр Борисович**,  
кандидат наук з державного управління,  
доцент кафедри менеджменту організацій  
та управління проектами,  
Запорізька державна інженерна академія,  
69006, м. Запоріжжя, пр. Соборний, 226

**Цитування:** Бабич О. Б. Дослідження гендерних проблем та стереотипів професійного середовища очима студентів / О. Б. Бабич // Вісн. НАДУ. Серія “Державне управління”. – 2018. – № 3 (90). – С. 119–130.

**Стаття надійшла:** 10.07.2018

**Схвалено до друку:** 27.08.2018

**Babych, Oleksandr B.**,  
Ph.D in Public Administration,  
Associate Professor of Business  
and Project Management Chair,  
Zaporizhzhya State Engineering Academy,  
226, Soborny Ave., Zaporizhzhya, 69006, Ukraine

**Citation:** Babych, O. B. (2018). Doslidzhennia hendernykh problem ta stereotypiv profesijnoho seredovyscha ochyma studentiv [The research of gender issues and stereotypes in the professional environment in students' perception]. *Bulletin of the NAPA, Series “Public Administration”*, 3 (90), 119–130.

**Article arrived:** 10.07.2018

**Accepted:** 27.08.2018