

УДК 316.33:305

О. В. Іващенко, канд. філос. наук

Інститут соціології НАНУ

О. М. Лободинська, канд. соціол. наук

Національний лісотехнічний університет України

ГЕНДЕРНА СЕГРЕГАЦІЯ ЧИ ГЕНДЕРНА АСИМЕТРІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА ЕМПІРИЧНІ ПРОЯВИ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ В УКРАЇНІ

У статті викладено теоретико-методологічні основи гендерної сегрегації на ринку праці для коректного емпіричного вивчення гендерної асиметрії з наголосом саме на асиметрії, ніж на сегрегації. Показано та інтерпретовано певні емпіричні прояви гендерної асиметрії при працевлаштуванні високоосвіченої молоді в сучасній Україні.

Ключові слова: гендерний підхід, гендерна сегрегація, гендерна асиметрія, працевлаштування.

Ринкова трансформація вітчизняної економіки призвела до суттєвих соціально-економічних змін у сфері зайнятості, коли внаслідок закриття багатьох підприємств зростає чисельність незайнятого населення, тим самим викликавши небачений за часів радянської суцільної зайнятості сплеск нового соціально-економічного явища – безробіття. На противагу ідеологічно задекларованій раніше соціальній рівності стали посилюватися тенденції до масового вивільнення, в першу чергу жінок працездатного віку. Саме в цей час стає очевидним, що вивчення проблем праці та зайнятості виключно з економічних позицій вже є недостатнім, навіть незадовільним, і тому в контекст економічної та трудової проблематики вводиться вже активно використовуваний у західній науці *гендерний підхід*, який з кінця 90-х рр. минулого століття стає вже невід'ємною частиною аналізу економічного стану й пострадянських країн.

Метою статті є розгляд теоретико-методичних підходів до розкриття змісту понять *гендерна асиметрія* та *гендерна сегрегація*, інтерпретація певних емпіричних проявів цих явищ на ринку праці в сучасній Україні.

Цей науковий напрям завдячує своєю появою поняттю *гендер*, що зародилось у феміністському та науковому дискурсі в середині 1970-х рр. і означає соціальні очікування від представників кожної статі і стосується соціально сформованих рис, притаманних жіночості (фемінінності), та рис,

притаманних чоловікам (маскулінності) [5, с. 79–80]. Гендерний підхід як науковий дискурс виник внаслідок запровадження Економічною та Соціальною Радою ООН у 1997 р. оцінки наслідків для жінок та чоловіків від запровадження всіх заходів у контексті досягнення рівності між чоловіками та жінками в законодавстві, політиці і спеціальних програмах у кожній суспільно важливій сфері, аж до реорганізації основних інститутів суспільства – ринку праці, уряду та сім'ї [20, с. 10]. Важливо те, як справедливо зазначає відома російська дослідниця З. Хоткіна, що в цьому документі йдеться головню про шляхи забезпечення рівності чоловіків та жінок через стратегію реконструювання основних інститутів суспільства, а не адаптацію жінок і чоловіків до них [20, с. 15]. Питання перегляду суспільного становища жінок в країнах, що трансформуються, викликане було занепокоєнням ООН, коли в пострадянських країнах із запровадженням більш демократичного суспільного устрою водночас відбувся значний відхід назад у забезпеченні рівних прав чоловіків і жінок, що проявилось в посиленні гендерної нерівності в політичній, економічній та соціальній сферах. І вже з початку 1990-х рр. іноземними та вітчизняними експертами вказувалося на дискримінацію за статтю, котра у сфері праці та зайнятості найбільшого вияву набула у пострадянських країнах саме в перехідний період, перейшовши з латентної форми у відкриту. Тоді, коли вивільнялися масово саме жінки, а при працевлаштуванні роботодавці без особливих пояснень надавали перевагу, незалежно від галузі та кадрових вимог, чоловікам, – найбільш явним видом дискримінації на ринку праці постала і залишається дискримінація при наймі та звільненні. За визначенням, сформульованим МОП у Конвенції 111 "Про дискримінацію в галузі праці й занять" (1958), *дискримінація* – це нерівні можливості на ринку праці групи працівників, виділених за певною ознакою, що мають однакову продуктивність праці з іншими працівниками (групова дискримінація), або нерівні можливості окремих працівників у порівнянні з працівниками, що мають аналогічні характеристики якості робочої сили (індивідуальна дискримінація).

Найбільш узагальнено можна виділити кілька видів дискримінації на ринку праці пострадянських країн, які розрізняються за сферою дії та за її наслідками. По-перше, дискримінація при працевлаштуванні, яка проявляється, коли ту чи іншу категорію осіб за інших рівних умов беруть в останню чергу на роботу, але першими звільняють. По-друге, дискримінація в доступі до певних професій чи посад, коли певній групі забороняють або обмежують доступ до певних видів діяльності, професій, посад, незважаючи на здатність їх до виконання цих робіт. По-третє, дискримінація при оплаті праці, коли значно меншою є оплата одних працівників у порівнянні з іншими за виконання тієї ж роботи. По-четверте, дискримінація при кар'єрному просуванні. І, нарешті, п'ятий вид дискримінації – при професійній підготовці й отриманні певних видів освіти, що хоч і має більш виражений прояв у сфері освіти,

однак суттєво впливає на ситуацію на ринку праці [12]. Дискримінація з боку роботодавців ще називається *дискримінацією на рівні переваг*, коли в оголошенні про прийом на роботу та безпосередньо при працевлаштуванні перевага роботодавцями надається чоловікам, – цей вид дискримінації хоча й набув найбільшого поширення в 1990-і, але зберігається й дотепер. Відстеження проявів такої дискримінації власне й становить предмет нашого дослідження. Дискримінація в оплаті праці дістала назву *поточної дискримінації*, яка зберігається й проявляється в поведінці роботодавців, коли жінкам як при наймі, так і в подальшому платиться менше, ніж чоловікам, за ту ж саму роботу. Дискримінація другого і п'ятого виду в наведеному нами переліку – дискримінація в галузевій, професійній сфері – має стосунок до найбільш досліджуваного явища на ринку праці, однієї з характеристик сучасного ринку праці – гендерної сегрегації.

Гендерна сегрегація в узагальненому розумінні є виразом тенденції стійкого розподілу чоловіків і жінок між різними сферами трудової діяльності, коли представники кожної статі з різних причин зайняті на різних видах занять, робіт, тим самим створюючи нерівномірність представництва жінок і чоловіків в різних галузях та професіях. Інакше кажучи, відбувається процес фемінізації одних і маскулінізації інших галузей, професійного набору цих галузей, що набуває виразу гендерно асиметричного наповнення професійного середовища певних галузей через нерівномірність розподілу чоловіків і жінок у певних професійних групах. Саме професійна сегрегація, внаслідок якої виникає ряд інших сегрегаційних форм – галузевої, посадової, економіко-секторальної, лежить в основі гендерної сегрегації на ринку праці.

У науковій літературі прийнято розрізняти дві форми професійної сегрегації за статевою ознакою: сегрегація горизонтальна та вертикальна. Під *вертикальною сегрегацією* розуміють нерівномірний розподіл чоловіків і жінок у межах посадової ієрархії. *Горизонтальна сегрегація* вказує на розподіл чоловіків і жінок за професіями та видами трудової діяльності і ширше – за галузями. Однак і всередині горизонтальної сегрегації є вертикальна вісь, адже професії різняться не лише за сутнісним принципом, але й за рівнем кваліфікації, певним організаційним статусом у професійному полі і навіть престижем тієї чи іншої професії. Слід зауважити, що на практиці доволі складно розрізнити горизонтальну та вертикальну гендерну сегрегацію, але загалом галузеву та професійну сегрегацію можна вважати здебільшого горизонтальною, а посадову, ієрархічну – вертикальною. Важливим аспектом є також ступінь розрізнення сутності понять гендерної сегрегації та концентрації представників однієї статі в межах однієї професійної групи. За начебто певної тотожності ці поняття все ж відрізняються тим, що сегрегація відображає нерівномірний розподіл працівників однієї статі між різними видами діяльності, а не в межах одного виду, як у випадку концентрації, котра виступає похідною від існуючої сегрегації на ринку праці, тобто сегрегація висту-

пає причиною появи концентрації жінок або чоловіків у певній професійній, посадовій, галузевій групі [9, с. 11]. Відштовхуючись при побудові концептуальної схеми теоретичного підґрунтя нашого дослідження від поняття дискримінації, ми свідомі того, що дискримінація не завжди тотожна сегрегації, власне тому й робиться наголос на термінологічному виборі нами саме *гендерної асиметрії* на противагу сегрегації, адже гендерна сегрегація може формуватися як під впливом зовнішніх обмежень (економічних, соціальних), так і завдяки індивідуального вибору працівником сфер професійної зайнятості, тому тільки в першому випадку мова може йти про інституціональну дискримінацію. Ми пристаємо саме до цієї точки зору щодо тлумачення поняття гендерної сегрегації та її "дискримінаційного" наповнення, що, до речі, не є винятково авторським, – у ряді наукових розвідок зустрічається саме така актуалізація проблематики, зокрема у російських дослідників проблем гендерної сегрегації І.О. Мальцевої та С.Ю. Рощина [9, с. 10].

Яким же чином і внаслідок чого формується гендерна сегрегація, в чому причина виникнення гендерної асиметрії представників обох статей на ринку праці, у сфері зайнятості? Теоретичні підходи, що допомагають пояснити існування гендерної сегрегації за статевою ознакою переважно зводяться до таких головних: по-перше, – це економічні теорії людського капіталу та сегментації ринку праці і неекономічна гендерна теорія, яка власне і обґрунтовує існування гендерного поділу праці, "чоловічих" і "жіночих" професій та видів зайнятості.

Теорія людського капіталу лауреата Нобелівської премії Г. Беккера (1992) не випадково фігурує як найважливіша в контексті теоретизування щодо професійної сегрегації за статевою ознакою та й гендерної асиметрії на ринку праці загалом і не тільки, адже за визнанням самого вченого його теорія допомагає зрозуміти багато закономірностей на ринку праці та в економіці, а поняття людського капіталу залишається дієвим науковим інструментом при вивченні різноманітних соціальних і економічних проблем [3, с. 592].

Людський капітал – це той запас знань, навиків, кваліфікацій, мотивацій, яким володіє кожний, особливість якого полягає в невід'ємності від особистості носія. Згідно з теорією людського капіталу, всі учасники ринку праці діють раціонально, наймані робітники шукають високої платні за свою роботу, а роботодавці – максимізації своїх прибутків. Наймані працівники, враховуючи свої переваги – освітній рівень, кваліфікацію та певні індивідуальні обмеження, розраховують на певну оплату, а роботодавці, в залежності від конкуренції, – на економію витрат. Г. Беккер, аналізуючи пропозицію праці, вказував на те, що в жінок людський капітал менший, ніж у чоловіків, саме через низький рівень освіти, специфічний вибір професій і головне – заміжжя, планування або наявність дітей, виконання сімейних обов'язків, чим власне й пояснюється низька продуктивність праці жінок і відповідно – заробіток, порівняно з чоловіками. Отже, нерівність

в оцінюванні людського капіталу, тобто заробітку, проявляється і з боку його пропозиції, і з боку попиту.

Теорія людського капіталу передбачає, що чим вищий рівень освіти та кваліфікації індивідуума, тим успішнішим буде його/її пошук на ринку праці й, звісно, вищою буде оплата його/її "капіталу" з боку роботодавців, а отже знижуватиметься гендерна нерівність в системі зайнятості. Однак, кваліфікація жінок зростає, рівень освіти підвищується, а гендерна сегрегація зберігається, тим самим емпірично потверджуючи її стійкість та залежність від ряду інших обставин, які лежать вже поза економічною площиною. Відштовхуючись від освіти – загальної, вищої й спеціальної – як базису людського капіталу, Г. Беккер доводив, що саме освіта суттєво впливає на позицію пошукача на ринку праці. Проте, чим більше жінок і чоловіків обирають гендерно-означену освіту, – це і професійна спрямованість, і кваліфікаційний ступінь, і можливість кар'єрного росту, то тим більше вони підсиллятимуть існуючі жіночі та чоловічі види зайнятості. І, таким чином, гендерна сегрегація проходить повний цикл: сегрегація в освіті, сегрегація на ринку праці та сегрегований підхід в оплаті праці. Такий стан речей призводить до того, що жінки зосереджуються в якомусь обмеженому колі видів діяльності, що й слугує причиною зниження оплати праці жінок саме в цих видах трудової діяльності.

Отже, пошук причин формування і збереження впродовж тривалого часу гендерної сегрегації не може обмежитися лише економічним теоретизуванням, усе більшого вагомості набуває гендерна теоретична перспектива. Це викликано тим, що економісти до неекономічних змінних ставляться як до заданих, а дослідники гендерних проблем розглядають становище жінок на ринку праці як наслідок становища жінки в сім'ї, в патріархальному суспільстві [1, с. 309].

В основі суспільства лежить гендерний порядок, а патріархальне суспільство базується на статевому поділі праці, який вже є гендерним. З запровадженням поняття гендеру, поділ праці теж суттєво змінив своє понятійне наповнення, тепер вже означаючи розподіл як продуктивної, так і домашньої праці між членами суспільства. Тож власне в дихотомії оплачувана – неоплачувана праця і лежить сутність ставлення до жіночої праці, на відміну від чоловічої. Як справедливо зазначалося Т. Журженко: "В сім'ї жінка виробляє споживчі вартості, а в капіталістичному виробництві завжди вище цінувались мінові вартості. Тому неминуче відбувається девальвація жіночої праці, а разом із тим відтворюється ставлення до сімейної економіки як до архаїки чи як до виробництва докапіталістичного типу" [Цит. за: 8, с. 101].

Гендерний порядок, за визначенням британської дослідниці С. Ашвін, – це "історично заданий взірець (патерн) владних відносин між жінками та чоловіками і як визначення жіночого та чоловічого в даному суспільстві" [1, с. 64]. На її думку, саме поняття *гендерного порядку* стало найбільш доцільним для пояснення відмінностей в патернах жіночої та чоловічої зайнятості

різних країн і різних культур. І відповідно певний радянський гендерний порядок, де ролі жінок і чоловіків визначались у відповідності до вимог комуністичної держави, будувався та інституціоналізувався радянською державою, а головним для ідентичності всіх радянських громадян була участь у колективній праці.

Тому гендерні стереотипи, виступаючи суттєвою перешкодою на шляху демократизації та соціально-економічного розвитку пострадянських країн, дещо зміщуються вже певною конкуренцією жінок і чоловіків на ринку праці, адже фактором заниження вартості робочої сили жінок з боку роботодавців є не стільки прораховані ними витрати по залученню жінок до роботи на своїх підприємствах, скільки очікування таких витрат. Тому окремі роботодавці-чоловіки часто проявляють так би мовити гендерну солідарність і навіть зацікавленість, щоб не впустити жінок у сфери, де чоловіки займають пануючі позиції. Це стосується і горизонтальної, і вертикальної професійної сегрегації [11, с. 61].

Отже, сьогодні саме гендерна теорія виступає як синтез економічного, культурологічного та соціологічного підходів і тим самим є найбільш адекватним методологічним інструментом дослідження й аналізу гендерних диференціацій у суспільстві загалом і на ринку праці зокрема. Поняття *гендерного стереотипу* – усталених уявлень, які частіше набирають виразу упереджених поглядів, думок і ставлень стосовно жінки й чоловіка, виступає одним із наріжних каменів гендерної теорії і загалом якнайкраще пояснює багато соціально-статевих проблемних ситуацій, зокрема гендерний поділ праці на ринку праці, а в термінах гендерної дискримінації – гендерну сегрегацію на ринку праці. За визначенням С.Оксамитної, гендерні стереотипи – це узагальнені уявлення, які виявляються насамперед як *гендерно-рольові стереотипи*, що стосуються прийнятності різноманітних ролей і видів діяльності для чоловіків і жінок, а також як *стереотипи гендерних рис*, тобто психологічних та поведінкових характеристик, притаманних чоловікам і жінкам. Гендерно-рисові стереотипи виникають на ґрунті різних статусів і ролей, що їх чоловіки і жінки набувають і відіграють у суспільстві. І тому розподіл статей за соціальними ролями отримує ціннісно-нормативне обґрунтування, зокрема у вигляді гендерних стереотипів [12, с. 158–160].

Анкер Р. – провідний спеціаліст МОП з гендерної сегрегації, згрупувавши стереотипи, які вплинули й впливають на гендерну сегрегацію, виділив *позитивні стереотипи*, такі як схильність до піклування, здатність до копійної та ручної роботи і т. ін., котрі закріплюють у суспільстві за жінками сфери діяльності, пов'язані з піклуванням, вихованням, навчанням, та професії, де вимагається дрібна моторика; *негативні стереотипи*, де об'єднані такі характеристики у порівнянні з чоловіками, як менша фізична сила, витривалість, уникання ризику, менші здібності до точних та природничих наук, що зумовлює їхню нездатність працювати на керівних посадах, на важких і небезпеч-

них роботах, а також займатися роботою, що вимагає логіки та зосередження. До третьої групи Анкер відносить усі інші стереотипи, які в принципі є наслідком попередніх двох, а саме – більшу здатність і схильність жінок до виконавчої діяльності, меншу потребу в отриманні високого заробітку тощо [1, с. 310].

У сфері зайнятості ці стереотипи представлені у вигляді "гендерного образу робочого місця", котре визначається як жіноче чи чоловіче чи гендерно-нейтральне, хоча здебільшого вважається, що жодне робоче місце не є гендерно нейтральним, а формування гендерної структури ринку праці значно більш обумовлене традиційними стереотипами, які притаманні його основним суб'єктам: працівникам та роботодавцям [6, с. 127].

З огляду на це слід зауважити, що існують *стереотипи становища* – це стереотипи роботодавців через сприйняття жінки як менш корисної й ефективної робочої сили: адже їй доведеться поєднувати професійну діяльність із сімейними обов'язками, а реальна поведінка роботодавця в такій ситуації засвідчить прояв дискримінації. Поряд із цим стереотипом на ринку праці проявляється також стереотип самих жінок-працівників – *стереотип поведінки*: знаючи про таке упереджене ставлення до себе як працівниці, жінки й не прагнуть чогось більшого, погоджуючись на заздалегідь не вигідні з огляду оплати праці умови або на роботу, не регламентовану чітким графіком, або роботу без видимого кар'єрного чи професійного просування, або інші обмеження [9, с. 22]. Отже, на ринку праці одночасно діють стереотипи становища і стереотипи поведінки, тобто і дискримінація, і самообмеження, в результаті чого жінки й не можуть займати з чоловіками рівного становища, зберігаючи діючими механізми гендерної сегрегації на ринку праці.

Виходячи з того, що іманентну основу гендерної сегрегації на ринку праці становить гендерна асиметрія, ми в нашому дослідженні будемо використовувати саме таке поняття, бо, на нашу думку, тільки емпіричне фіксування такого явища з подальшим аналізом можливих причин його виникнення дасть нам можливість і підставу констатувати існування аспекту дискримінації.

За визначенням Г. Сілласте та Г. Кожамжарової, "*гендерна асиметрія* – це об'єктивна закономірність, яка проявляється у диспропорції питомої ваги чоловіків та жінок в конкретних сферах їхньої життєдіяльності (політиці, економіці, освіті і тощо) і відображає пряму або приховану нерівність чоловіків і жінок за статевою ознакою" [17, с. 112]. У цьому визначенні ми не погоджуємося з тим, що зазначене явище є "об'єктивною закономірністю", це є, на нашу думку, лише об'єктивною характеристикою, яку можна зафіксувати за допомогою статистичних показників. Автори "Словника гендерних термінів" гендерну асиметрію трактують як непропорційну представленість (репрезентацію) соціальних і культурних ролей чоловіків та жінок, (а також уявлень про них) у різних сферах життя [18].

Аналіз науково-дослідницького доробку показав, що для характеристики ситуації на ринку праці з позицій гендерного підходу переважно вживається термін професійна сегрегація¹ за статевою ознакою, що означає нерівномірний розподіл жінок і чоловіків в економіці, стійку тенденцію працевлаштування жінок і чоловіків за суворо визначеними професіями, галузями і посадовими позиціями [7, с. 97]. Дослівний переклад поняття сегрегація означає відокремлення, здійснене кимось, несе в собі негативний зміст. На наш погляд, для характеристики стійких тенденцій у сфері зайнятості все-таки більш науково коректним є вживання терміна асиметрія, що дозволяє позбутися оціночно-негативної конотації, властивої для терміна сегрегація в культурно-історичній дослідницькій практиці.

Отже, для характеристики гендерних проявів у сфері зайнятості ми надаємо перевагу поняттю саме *гендерної асиметрії на ринку праці* – як *об'єктивній характеристиці ринку праці через вияв її у непропорційному розподілі зайнятих жінок та чоловіків за професіями, галузями, посадовими позиціями, а також суб'єктивне відображення у свідомості суб'єктів ринку праці (працедавців та працівників) диспропорційної репрезентативності їхніх гендерних ролей в економічній сфері.*

Соціологічне дослідження процесу працевлаштування на предмет встановлення гендерної асиметрії виступає найбільш показовим для прояву різних гендерних стереотипів у сфері праці. Особливо важливого гендерного змісту на перспективу, з одного боку, набуває процес працевлаштування високоосвіченої молоді як носія сучасних фахових знань взагалі та модерних гендерно "просвітлених" поглядів щодо соціальної рівності прав і можливостей громадян – жінок і чоловіків зокрема. З іншого боку, саме на етапі працевлаштування у відкритій чи латентній формі відстежується прояв гендерної упередженості чи відсутності такої в роботодавців. Тому досконале соціологічне вивчення власне процедури працевлаштування молоді – випускників вишів у сфері праці України, на нашу думку, в змозі надати певні підстави для висновку щодо наявності, прояву та прогностичної оцінки подальшого функціонування та можливих засобів подолання гендерних стереотипів як гальмівних соціальних перешкод на шляху соціокультурної модернізації сучасного українського суспільства.

Безперечно, найважливішим етапом у житті молодої людини, що здобула вищу освіту й прагне реалізувати свій професійно-трудоий потенціал, виступає процес першого працевлаштування як ланка зв'язку між здобутою професійною освітою та очікуваною майбутньою роботою на мікрорівні або як важливий розподільчий вузол між молодіжним ринком праці та ринком освітніх послуг на макрорівні.

¹ Сегрегація (від лат. segregatio – відокремлення) – фактичне чи юридичне відокремлення в межах одного суспільства тих суспільних груп, які відрізняються за етнічними, релігійними чи расовими ознаками.

Головний чинник, який впливає на процес працевлаштування дипломованих фахівців, є рівень та якість здобутої освіти. Так, за результатами спеціального дослідження, спрямованого на вивчення соціальних проблем працевлаштування молоді, українськими дослідниками було виділено низку найважливіших тенденцій стану і зміни освіти як чинника працевлаштування. До них було віднесено:

- визначальне і зростаюче значення освіти, насамперед вищої, для обрання кандидата роботодавцем;
- зростаюча частка молоді без професійної і навіть середньої освіти на ринку праці України;
- надвиробництво спеціалістів за професіями, для яких в існуючій економічній системі не вистачило робочих місць;
- невідповідність рівня випускників ВНЗ потребам суспільства, динаміці розвитку економічного сектора;
- специфічна роль вищої освіти в Україні, що дедалі більше стає не спеціалізованою і не професійною, а загальною;
- відповідне падіння цінності освіти як такої та зростаюче трактування її як інструменту для заробляння грошей;
- відносне зниження частки молоді, що працевлаштована у так званій "тіньовій" або неформальній економіці;
- збереження за наймом на працю офіційного характеру при перевазі неформальних каналів пошуку роботи тощо [15, с. 144].

У нашому соціологічному дослідженні обов'язковим виступає передусім коректне тлумачення самого терміна *працевлаштування*, тобто заходів, що проводяться компетентними органами та акредитованими організаціями різних форм власності з метою сприяння населенню у пошуках, направленні й влаштуванні на роботу відповідно до здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням потреб ринку праці та суспільних потреб [14, с. 154].

Таким чином, працевлаштування – це система організаційних, економічних і правових заходів, спрямованих на забезпечення трудової зайнятості населення. У соціології ж під працевлаштуванням розуміють сукупність послідовних дій, пошуків та заходів (як з боку потенційного працівника, так і з боку зацікавлених осіб чи організацій), спрямованих на набуття пошукувачем робочого місця чи посади відповідно до його здібностей та рівня професійних знань [16, с. 168].

За критерієм кількості суб'єктів, які беруть участь у процесі працевлаштування, можна виділити три форми працевлаштування:

1. Самопрацевлаштування (самозайнятість) – у такій ситуації існує один суб'єкт працевлаштування, який поєднує у собі роботодавця й працівника, тобто працівник організовує власну справу і сам створює робоче місце.

2. Працевлаштування без посередників – така форма передбачає наявність двох суб'єктів працевлаштування: роботодавця та потенційного працівника, інтереси яких збігаються під час реалізації трудових функцій.
3. Працевлаштування за допомогою посередників – у цьому випадку в процесі працевлаштування беруть участь три суб'єкти: роботодавець, потенційний працівник та посередники – установи та організації, що надають послуги й допомогу при працевлаштуванні. Дії всіх трьох суб'єктів спрямовані на забезпечення трудової зайнятості.

Враховуючи наведені уточнення, ми послуговуватимемось визначенням *працевлаштування* як процесу взаємодії соціальних суб'єктів, результатом якого є взаємне задоволення вимог та реалізація установок цих суб'єктів щодо (вакантного) місця роботи.

Зазвичай у процесі працевлаштування між роботодавцями та потенційними працівниками виникають певні міжособистісні стосунки у двох аспектах: об'єктивний та суб'єктивний. Об'єктивний аспект – це реальні відносини, в які вступають суб'єкти в процесі працевлаштування, що проявляється через систему взаємодії, контактів, зв'язків, реальних вчинків. Суб'єктивний аспект – це відображення у свідомості суб'єкта цих відносин у вигляді сукупності почуттів, уявлень, оцінок цих контактів і взаємодій. Міжособистісні відносини, що виникають між роботодавцем і потенційним працівником як *представниками гендерних груп*, звично детерміновано гендерними стереотипами, у яких відображено сформовані у певному суспільстві погляди щодо статусу чоловіка й жінки, їхніх гендерних ролей, особистих і поведінкових рис, професійних якостей.

З боку роботодавця висуваються *вимоги*, під якими розуміють опис відповідних характеристик, котрим повинен відповідати потенційний працівник і ці вимоги можна розподілити на формальні і неформальні. Якщо формальні визначаються специфікою роботи підприємства, необхідним кваліфікаційним рівнем претендента на місце роботи, умовами праці, то неформальні базуються переважно на соціальних установках та сформованих стереотипах, у тому числі й гендерних, роботодавця.

Залежно від участі посередників у процесі працевлаштування виділяються *формальні і неформальні канали* працевлаштування. Якщо працевлаштування через формальні канали – це працевлаштування через інститути трудового посередництва, тобто державні й приватні організації, а також органи місцевої влади та інші установи, що займаються працевлаштуванням людей, то неформальні – це канали через соціальні мережі, що на практиці часто виступають більш ефективними щодо налагодження контактів та отримання необхідної інформації. До речі, принагідно зауважимо, що саме на прикладі працевлаштування завдяки інформації з неформальних каналів М. Грановеттер свого часу розвинув концепцію соціальних мереж, водночас довівши більшу значимість міжособистісних контактів неформального гатунку при пошуку

роботи в порівнянні з формальними каналами працевлаштування, які здебільшого потребували так би мовити "неформальної" обробки щодо надійності інформації [21, с. 206].

У сучасних умовах на вітчизняному ринку праці, зокрема в молодіжному сегменті, функціонує широка мережа організацій різних форм власності та господарювання з надання послуг з працевлаштування: центри зайнятості Державної служби зайнятості, кадрові та рекрутингові агентства, відділи з працевлаштування студентів у навчальних закладах, різні громадські організації, молодіжні центри праці.

Загалом, державні установи, що надають послуги з працевлаштування (служби зайнятості та молодіжні центри праці), пропонують найширший спектр заходів – це проведення ярмарків вакансій, де за рахунок масовості та безпосереднього контакту з роботодавцями значно швидше можна підшукати вакансію або отримати більше інформації; налагодження міжнародних зв'язків з метою сприяння навчанню молоді, стажуванню та проходженню практики за кордоном; сприяння створенню молодіжних підприємств шляхом надання юридичних та інших консультаційних послуг; організація професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації молоді; організація консультацій для молоді з економічних, фінансових, юридичних та інших питань; створення робочих місць за рахунок дотацій роботодавцям; бронювання робочих місць; направлення для стажування на робочому місці; направлення на громадські роботи [15, с. 55–60].

При працевлаштуванні молоді, зокрема випускників ВНЗ, спостерігається явище прояву гендерної асиметрії, яке умовно можна назвати "скляний поріг" у продовженні термінологічного ряду в рамках соціології гендеру, як-то "скляна стеля", "скляні стіни", "липка підлога", що означає стартові позиції у кар'єрі молодих дипломованих фахівців, шанси "переступити" через які для юнаків і дівчат є різними. Такий "скляний поріг" формується не тільки через особливості наявного людського капіталу молодіжних гендерних груп (рівень та профіль освіти, набір ділових і особистих якостей), але й через соціально-економічні і культурні упередження роботодавців стосовно гендерних ролей, що транслиуються в управлінській мережі через керівників вищої ланки здебільшого чоловіків з пріоритетом очікування економічної вигоди від працевлаштування саме юнаків – молодих спеціалістів. Звісно, зовсім іншого змісту набуло б працевлаштування, коли б роботодавцями враховувався гендерний аспект правового регулювання у відповідній частині трудового законодавства та не декларативно-формально, а справді засадничо. Це, однак, не підтверджується результатами експертного опитування роботодавців Західного регіону України, здійсненого О. Лободинською у лютому – травні 2008 р.

Так, майже 65% роботодавців нічого не знають про наявність спеціального законодавства стосовно *молоді*, про основні норми правових актів, які регулюють процедуру набуття першого чи наступних місць праці. Серед

основних причин, які найчастіше називалися респондентами, виділимо такі: *"...При виникненні питань звертаюся до юристів"* (Ч-40-п-м)²; *"всі нововведення відслідковуються бухгалтерами"* (Ч-50-п-м); *"переважно звертаю увагу на ті закони, за невиконання яких є якісь штрафні санкції, а решта мене не дуже цікавить"* (Ч-52-п-в). 13% роботодавців частково ознайомлені із загальними нормативно-правовими актами щодо становища *молоді* на ринку праці, наприклад: *"...Згідно з Конституцією всі мають рівні права"* (Ч-50-п-м); *"крім статті трудового кодексу про скорочений робочий день для молодих людей віком від 16 до 18 років, більше ніяких"* (Ч-38-п-с).

Як виявилось, лише п'ята частина роботодавців досить добре ознайомлена з нормативно-правовими регулюючими актами стосовно *молоді* на ринку праці. Проте, зауважимо, що ця група продемонструвала високий рівень правової обізнаності тільки завдяки тому, що складалася з власників юридичних фірм, державних службовців вищого рангу, керівників освітніх закладів, спеціфіка діяльності котрих вимагає досконалого знання законодавства України.

Найбільш вражаючим фактом стало те, наскільки незадовільно роботодавці обізнані з правовими актами щодо норм рівності прав і можливостей *жінок та чоловіків* у сфері праці. Половина роботодавців вдалась до простої, якщо не примітивної, відповіді, що згідно з Конституцією всі громадяни України мають рівні права. Деякі роботодавці згадали таке: *"...Знаю, що як мати, так і батько можуть іти у відпустку по догляду за дитину"* (Ч-38-п-м); *"я чув про гендерну політику, що є якісь навіть закони, але точно не пригадую"* (Ч-44-п-в).

Щоправда, роботодавці з органів державної служби, освітніх закладів, юридичних фірм, називали вже більшу кількість правових актів, але жоден з них так і не згадав Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", прийнятий 8 вересня 2005 р. У чому причина такої правової необізнаності роботодавців? По-перше, ймовірно, тут спрацьовує наявна диференціація повноважень, згідно з якою такі питання належать виключно до компетенції корпоративних юристів, а, по-друге, відчутною є декларативність більшості вітчизняних законів, особливо тих, що стосуються гендерної державної політики. *"Починаєш аналізувати певні закони лише тоді, коли тобі вказують на те, що ти щось зробив не так, тобто застосовують якісь санкції"* (Ч-50-п-в).

Незважаючи на те, що для більшості роботодавців все ще не відомі норми законів з регулювання працевлаштування працівників різної статі, вони, однак, переконані, що дотримуються всіх вимог законодавства про рівність прав і можливостей жінок при прийомі на роботу. *"Я думаю, що цілком"*

² Посилання на тексти 38 індивідуальних формалізованих з відкритими запитаннями інтерв'ю роботодавців з такими умовними позначеннями: перша позиція – стаття, друга позиція – вік, третя позиція – форма власності підприємства, четверта позиція – величина підприємства за кількістю працюючих (м – мале, с – середнє, в – велике).

дотримуюся. Якщо закладено, яку зарплату необхідно платити за певну виконану роботу, то її однаково отримує як чоловік, так і жінка, які цю роботу виконують. Для мене важливо, щоб людина була хорошим спеціалістом або могла добре виконувати некваліфіковану специфічну роботу, з якою краще справляється в одних випадках жінка, в інших – чоловік" (Ч-44-п-в). Попри намагання виглядати неупередженим цей роботодавець, втім, продемонстрував наявність у нього гендерних стереотипів через власне переконання в статевому поділі професій.

Особливо цікавим видалось судження одного з роботодавців, громадянина Німеччини, котрий впродовж п'яти років очолює велике (понад 1600 працюючих) підприємство в Україні: "Якщо на одне вакантне місце до мене придуть найматися чоловік і жінка, то я перевагу надам жінці. Така практика в нас застосовується в Німеччині, де жінкам, яким важче знайти роботу через сімейне завантаження, повинні сприяти роботодавці. Якщо я при однакових характеристиках працівників відмовлю жінці, то вона в нас (у Німеччині) звернеться, сто процентів, до суду і я як роботодавець буду оштрафований. Тому, щоб не мати непотрібних клопотів, я в умовах конкуренції надам перевагу жінці – зрозуміло, що якщо ця робота не вимагатиме конкретних фізичних даних, які є в чоловіків" (Ч-31-п-в). Тут можна припустити, що на практику дотримання роботодавцями нашої країни чинного законодавства найбільший вплив мала б реалізація та захист прав працівників через суди, натомість в Україні практично не зафіксовано позовів до суду через статеву дискримінацію при працевлаштуванні. Адже дотепер ще не розроблені дієві механізми захисту прав як жінок-працівниць, так і чоловіків-працівників, а ті можливості, що надає чинне законодавство, часто не реалізуються через необізнаність самих працівників або, що найбільш ймовірно, через певне побоювання примусового працевлаштування, щоб не зазнати певних утисків у майбутньому з боку керівництва, аж до можливої втрати набутого у такий спосіб робочого місця.

На протипагу до попереднього судження роботодавця-іноземця необхідно вказати, що для певної частки наших роботодавців властиві відверті зізнання в тому, що вони вдаються до статевої дискримінації при прийомі на роботу нових працівників. Таких зізнань було лише сім (6 чоловіків і 1 жінка), і всі вони належали представникам малого бізнесу, а випадки дискримінаційних дій стосувалися переважно жінок і лише одного разу – чоловіка та пояснювалися причинами економічної доцільності або просто вигоди.

Загалом аналіз інтерв'ю роботодавців виявив, що до статевої дискримінації вдаються переважно роботодавці малих приватних підприємств, тим самим убезпечуючи себе від плінності кадрів, бо на великих і середніх приватних підприємствах, а також на підприємствах державної форми власності, на їхню думку, в разі переривання працівницею трудової кар'єри існує більше можливостей для її заміни іншими працівниками.

Якщо ж звернутися до опитування майбутніх випускників – 916 студентів старших курсів п'яти університетів Західного регіону (Львівський національний університет, Національний лісотехнічний університет, Український католицький університет, Ужгородський національний університет, Дрогобицький педагогічний університет, проведене О.Лободинською у квітні – червні 2008 р.), то їхні відповіді засвідчили достатню обізнаність з трудовим правом України і Законом про рівність прав жінок і чоловіків, але, певно, лише завдяки наявності навчального курсу з основ права: "добре" і "частково" були обізнані від 74,2 до 28,5% опитаних студентів. Щодо правових актів стосовно рівності прав і можливостей, то тут також студенти в переважній більшості виявили добру обізнаність із відповідними статтями Конституції України (81,1% відповідей) і дещо меншою мірою – із зазначеним Законом України (67,7%).

З-поміж відповідей на запитання, запропоновані студентам випускних курсів вищезазначених вишів, варто виділити лише ті, що дали змогу виявити деяку гендерну асиметрію на базі з'ясування міри сформованості й ступеня поширеності в студентському середовищі гендерного стереотипізування. Так, наприклад, цікавим видався розподіл думок щодо існування суттєвої різниці між діловими якостями чоловіків і жінок, коли були одержані дві майже кількісно рівні групи відповідей: першу групу сформували 43% впевнених в існуванні такої відмінності, і це переважно були юнаки, а другу ж в обсязі 40% переконаних зовсім у протилежному сформували дівчата, які також здебільшого й вагалися з відповіддю. Відповіді на наступне запитання щодо конкретизації найбільш наділеної діловими якостями статі дали підстави для висновку: хоча половина студентського середовища переконана у незалежності ділових якостей від статі, однак майже третина все ж надає пріоритетність діловим якостям чоловіків на противагу 14% тих, хто вказує на кращі якості жінки як працівника за всіх обставин. Зауважимо, серед тих, хто наполягає на перевазі ділових якостей чоловіків, переважають юнаки (одна дівчина проти трьох юнаків), що безумовно свідчить про існування та збереження гендерних стереотипів щодо жінки як працівниці, носіями котрих у різній мірі виступає молодь обох статей.

Опитування мало за мету також з'ясувати відмінність особистого ставлення дівчат і юнаків до гендерних стереотипів стосовно переваг керівника-жінки чи керівника-чоловіка, що виявило відчутну гендерну асиметрію в аналізі відповідей. Зважаючи на думку половини опитаних (54,5%), які не вбачають суттєвої різниці між керівником чоловіком чи жінкою, все ж третина опитаних виступила на користь чоловіка-керівника, тоді як більш ніж удвічі менше (12%) – на користь жінки як керівника.

Ще один аспект працевлаштування досліджувався нами через аналіз відповідей респондентів на запитання з приводу того, чий статус (чоловіка або жінки) є вищим у сучасному українському суспільстві. Тих, хто вважає

статуси чоловіка і жінки однаковими (43%), виявилось менше порівняно з часткою тих, хто попередньо вказав на відсутність різниці між керівником-жінкою чи керівником-чоловіком (54,5%), і дещо зріс порівняно із часткою тих, хто не вбачає відмінностей між діловими якостями чоловіка і жінки (40,5%). Думки ж решти становили третину тих, для кого статус чоловіка у нашому суспільстві є вищим за статус жінки (переважно юнаки), і лише 3% тих, хто дотримується протилежної точки зору (переважно юнки), а 22%, серед яких переважали дівчата, не змогли визначитись.

Деякі пояснення причин такого неузгодження можна знайти у відповідях респондентів на запитання анкети: "Чому в Україні так мало жінок обіймають керівні посади?" (табл. 1).

Таблиця 1

**Причини недостатньої представленості жінок на керівних посадах
в очах студентів обох статей (у %)**

№ п/п	Назва причини	Частка відповідей		
		В цілому у масиві	Серед дівчат/ ранг.	Серед юнаків/ ранг.
1	Чоловіки при владі роблять усе можливе, щоб жінок на керівних посадах було якомога менше	35,8	42,2 (1)	23,2 (4)
2	Серед жінок мало тих, котрі хочуть займати керівні посади	33,5	35,0 (2)	30,7 (3)
3	Жінки не витримують конкуренції з чоловіками	24,7	18,2 (4)	37,4 (2)
4	Жінки меншою мірою, ніж чоловіки, здатні керувати колективом, тому їх менше висувають на керівні посади	24,6	14,9 (6)	43,6 (1)
5	Жінок на керівних посадах є достатньо багато	20,0	23,8 (3)	12,6 (6)
6	Важко відповісти	17,7	17,0 (5)	19,0 (5)

Як бачимо з таблиці, серед стереотипних уявлень студентів-юнаків і студенток про причини незначної представленості жінок на керівних посадах зовсім немає таких, ранги яких збігаються у представників обох статей, що, на нашу думку, є певним свідченням наявності відчутної гендерної асиметрії в поглядах з цього питання у молодіжному студентському середовищі.

З огляду на те, що теоретико-методологічна частина дослідження ґрунтувалась на положенні, що саме гендерні стереотипи виступають причиною гендерної дискримінації на ринку праці, було б зовсім необачно знехтувати відповідями на пряме запитання про існування дискримінації за ознакою статі під час працевлаштування. Переважна більшість опитаних визнала, що при наймі на роботу прояви дискримінації жінок є дуже поширеними (12%), часто трапляються (37%), іноді трапляються (21%), що сумарно виходить на рівень 70% ствердних відповідей. Цікаво, що серед переконаних у значній поширеності фактів статевої дискримінації щодо жінок більшість становлять

студенти-юнаки, а дівчата ж схильні обирати більш поміркований варіант відповіді. Варто зазначити, що дискримінація стосовно чоловіків у тій чи іншій мірі визнається третиною опитаних.

У цілому трохи більше половини опитаних (і студенти, і студентки) вважають, що в ситуації працевлаштування представники обох статей мають однакові шанси на роботу, а група переконаних у тому, що чоловіки мають більше шансів на працевлаштування, складає до 20% (тут дещо переважають юнаки) і 8% (трохи більше дівчат) наділяють такою перевагою жінок; а таких, що не змогли визначитися, паритетно налічується 15,5%.

Оскільки 45% опитаних студентів уже мали власний досвід працевлаштування, то в анкету введено було запитання, у відповіді на яке респонденти мали конкретизувати випадки гендерної дискримінації, ґрунтуючись на особистих спостереженнях. І що цікаво, на дискримінацію стосовно самого себе вказали лише 5,5%, проте про такі явища було втричі більше відповідей, що ґрунтувалися на свідченнях знайомих чи близьких. Тому складається враження, що студентські очікування дискримінаційних дій з боку роботодавців швидше базуються на гендерних стереотипах, поширених у суспільстві, котрі знаходять своє віддзеркалення в молодіжному студентському товаристві.

Для презентації результатів соціологічного дослідження стосовно гендерної асиметрії на молодіжному ринку праці України нами були відібрані лише ті, котрі могли виступати як докази функціонування гендерних стереотипів. Це стосується як аналізу результатів експертного опитування роботодавців, так і анкетного опитування студентів випускних курсів західноукраїнських університетів.

На загал, було виявлено певну узгодженість думок роботодавців і студентів випускних курсів стосовно високого значення для претендента на посаду професійних знань і ділових якостей. У відповідях ані серед першої категорії респондентів, ані серед другої вагомих гендерних преференцій чи гендерно забарвлених вимог і уявлень помічено не було за винятком невеликих за силою прояву відповідних відмінностей у наборах особистісних якостей і здібностей та їх проявах у студентському повсякденні. Однак, необхідно зазначити, що в молодіжному студентському середовищі ще залишаються помітними прояви традиційних уявлень про ті чи інші професійні характеристики та особистісні якості дівчат і юнаків, які є пріоритетними для роботодавців.

Отже, емпіричне дослідження проявів гендерної асиметрії в економічному, організаційному, правовому та соціальному аспектах працевлаштування випускників низки західноукраїнських ВНЗ виявило суттєві відмінності у мірі поширеності цих проявів у кожному з аспектів. Найбільший прояв спостерігається в економічному, коли стійко фіксується розбіжність між очікуваннями потенційних працівників і намірами роботодавців щодо розмірів заробітної плати, та соціальному, де наявний розрив між вербальними оцінками та реальними поведінковими практиками роботодавців освітньо-професійного потенціала.

лу працівників різної статі. Водночас у правовому й організаційному аспектах працевлаштування прояви гендерної асиметрії виявились поодинокими та повністю відсутніми в самооцінках випускниками свого освітньо-професійного рівня. Також зафіксовано суттєву розбіжність уявлень випускників ВНЗ і вимог роботодавців щодо пріоритетності ділових і особистісних якостей потенційних працівників: випускники перебільшують значення практичного досвіду роботи, знання іноземних мов, зовнішньої привабливості, стану здоров'я, натомість недооцінюють саме ті якості й звички, які є важливими для роботодавців, – знання комп'ютерних технологій та порядність, чесність, вихованість, пунктуальність. Також були зафіксовані латентні ознаки гендерних проявів у наданні переваг молодим чоловікам при працевлаштуванні роботодавцями з огляду на менші економічні витрати на професійну адаптацію випускників чоловіків порівняно з жінками, незважаючи на певні преференційні можливостями правової бази державної молодіжної та гендерної політики.

Таким чином, можна зробити загальний висновок, що, навіть за умови виявленої правової необізнаності щодо законодавства про рівні можливості, в середовищі роботодавців прояви гендерної асиметрії носять здебільшого латентний характер і вибір працівника зумовлюється, все ж таки не гендерно, а за професійними характеристиками. Водночас, не може залишити байдужим виявлений дослідженням факт того, що сучасне вітчизняне студентство все ще досить відчутно переобтяжене традиційними уявленнями про соціально-професійні ролі жінок і чоловіків, тобто гендерними стереотипами, що свідчить про їх культурно-історичну тяглість, відтворення та генераційну трансляцію в українському суспільстві.

1. Анкер Р. Теории профессиональной сегрегации по признаку пола : анализ. обзор / Р. Анкер // Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики / отв. ред. и сост. Е.Б.Мезенцева. – М. : ИСЭПН РАН-МЦГИ-"Русская панорама", 2002. – С. 299–328.
2. Ашвин С. Влияние советского гендерного порядка на современное поведение в сфере занятости / С.Ашвин // Социол. исслед. – 2000. – № 11. – С. 63–73.
3. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избр. труды по экономической теории / Г.С. Беккер. – М. : Изд. дом ГУ ВШЕ. – 2003. – 672 с.
4. Гіденс Е. Соціологія / Е. Гіденс. – К. : Основи, – 1999. – 726 с.
5. Іващенко О. Гендерна наукова перспектива: від світогляду до політики / О.Іващенко // Соціологія : теорія, методи, маркетинг. – 1998. – № 6. – С. 78–91.
6. Козина И.М. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда / И.М. Казина // Социол. журн. – 2002. – № 3. – С. 126–136.
7. Лавриненко Н. Гендерний аспект соціально-економічного статусу / Н.Лавриненко // Українське суспільство – 2003. Соціологічний моніторинг. – К. : ІС НАНУ, 2003. – С. 97–106.
8. Мальшева М. Современный патриархат. Социально-экономическое эссе / М. Мальшева. – М. : Academia, 2001. – 359с.

9. Мальцева И.О. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда / И.О. Мальцева, С.Ю. Роцин. – М. : ГУ ВШЭ, 2007. – 295 с.
10. Мировой обзор по вопросу о роли женщин в развитии / ООН. – Нью-Йорк, 1999.
11. Московская А.А. Стереотипы или конкуренция? Анализ некоторых гендерных предпочтений работодателей / А.А. Московская // Социол. исслед. – 2002. – № 3. – С. 52–61.
12. Оксамитна С.М. Гендерні ролі та стереотипи / С.М. Оксамитна // Основи теорії гендеру : навч. посіб. – К. : К.І.С., 2004. – С. 157–182.
13. Роцин С. Равны ли женщины мужчинам? [Электронный ресурс] / С.Роцин Ч.1. Гендерная дискриминация на рынке труда. – Режим доступа : www.demoscope.ru/weekly/2005/0219/tema04.php.
14. Семигіна Т.В. Словник із соціальної політики / Т.В.Семигіна. – К. : Вид. дім "Києво-Могилянська академія", 2005. – 253 с.
15. Соціальні проблеми працевлаштування молоді / [О.М.Балакірева (кер. авт. кол.), В.В.Онкієнко, О.В. Валькована та ін.] – К. : Крамар, 2007. – 200 с.
16. Суїменко Є. Особливості працевлаштування столичної молоді України / Є.Суїменко, О.Семашко, М. Сакада // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2003. – № 2. – С. 160–183.
17. Силласте Г.Г. Социальная дискриминация женщин как предмет социологического анализа / Г.Г.Силласте, Г.Ж. Кожамжарова // Социол. исслед. – 1997. – № 12. – С. 112–120.
18. Словарь гендерных терминов / под ред. А.А. Денисовой. – М. : Информация XXI век., 2002. – 256 с.
19. Хоткина З.А. Гендерный подход к анализу труда и занятости // Гендерный калейдоскоп : курс лекций / З.А.Хоткина ; под общ. ред. д-ра экон. наук М. Малышевой. – М. : Academia, 2001. – С. 353–377.
20. Хоткина З.А. Стереотипы и дискриминация на рынке труда / З.А. Хоткина // Гендерные стереотипы в современной России / под ред. Римашевской Н.М. – М. : МАКС Пресс, 2007. – С. 49–61.
21. Granovetter M. The Sociological and Economical Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View / M. Granovetter // The Sociology of Economic Life. – Oxford, 1992. – P. 187–216.

Транслітерований список джерел

1. Anker R. Teorii professional'noj segregacii po priznaku pola : analit. obzor / R.Anker // Gender i jekonomika: mirovoj opyt i jekspertiza rossijskoj praktiki. / otv. red. i sost. E.B.Mezenceva. – М. : ISJePN RAN-MCGI-"Russkaja panorama", 2002. – S. 299–328. [in Russian]
2. Ashvin S. Vlijanie sovetskogo gendernogo porjadka na sovremennoe povedenie v sfere zanjatosti / S.Ashvin // Sociol. issled . – 2000. – № 11. – S. 63–73. [in Russian]
3. Bekker G. S. Chelovecheskoe povedenie : jekonomicheskij pohod. Izbr. trudy po jekonomicheskoi teorii / G.S.Bekker. – М. : Izd. dom GU VShE. – 2003. – 672 s. [in Russian]
4. Gidens E. Sociologija / E. Gidens. – К. : Osnovy, – 1999. – 726 s. [in Ukrainian]

5. Ivashhenko O. Genderna naukova perspektyva: vid svitogljadu do polityky / O.Ivashhenko // Sociologija : teorija, metody, marketyng. – 1998. – № 6. – S. 78–91. [in Ukrainian]
6. Kozina I.M. Professional'naja segregacija: gendernye stereotypy na rynke truda / I.M. Kazina // Sociol. zhurn. – 2002. – № 3. – S. 126–136. [in Russian]
7. Lavrinenko N. Gendernij aspekt social'no-ekonomichnogo statusu / N.Lavrinenko // Ukrai'ns'ke suspil'stvo – 2003. Sociologichnij monitoring. – K. : IS NANU, 2003. – S. 97–106. [in Russian]
8. Malysheva M. Sovremennyj patriarhat. Social'no-jekonomicheskoe jesse / M. Malysheva. – M. : Academia, 2001. – 359 c. [in Russian]
9. Mal'ceva I.O. Gendernaja segregacija i trudovaja mobil'nost' na rossijskom rynke truda / I.O. Mal'ceva, S.Ju. Roshhin. – M. : GU VShJe, 2007. – 295 s. [in Russian]
10. Mirovoj obzor po voprosu o roli zhenshin v razvitii / OON. – N'ju-Jork, 1999. [in Russian]
11. Moskovskaja A.A. Stereotypy ili konkurencija? Analiz nekotoryh gendernyh predpochtenij rabotodatelej / A.A.Moskovskaja // Sociol. issled. – 2002. – № 3. – S. 52–61. [in Russian]
12. Oksamytna S.M. Genderni roli ta stereotypy / S.M.Oksamytna // Osnovy teorii' genderu : navch. posib. – K. : K.I.S., 2004. – S. 157–182. [in Ukrainian]
13. Roshhin S. Ravny li zhenshiny muzhchinam? [Elektornij resurs] / S.Roshhin Ch.1. Gendernaja diskriminacija na rynke truda. – Rezhim dostupu : www.demoscope.ru/weekly/2005/0219/tema04.php. [in Russian]
14. Semygina T.V. Slovnyk iz social'noi' polityky / T.V.Semygina. – K. : Vyd. dim "Kyjevo-Mogyljans'ka akademija", 2005. – 253 s. [in Ukrainian]
15. Social'ni problemy pracevlashtuvannja molodi / [O.M.Balakhirjeva (ker. avt. kol.), V.V.Onikijenko, O.V. Val'kovana ta in.] – K. : Kramar, 2007. – 200 s. [in Ukrainian]
16. Sui'menko Je. Osoblyvosti pracevlashtuvannja stolychnoi' molodi Ukrai'ny / Je.Sui'menko, O.Semashko, M. Sakada // Sociologija: teorija, metody, marketyng. – 2003. – № 2. – S. 160–183. [in Ukrainian]
17. Sillaste G.G. Social'naja diskriminacija zhenshin kak predmet sociologicheskogo analiza / G.G.Sillaste, G.Zh. Kozhamzharova // Sociol. issled. – 1997. – № 12. – S. 112–120. [in Russian]
18. Slovar' gendernyh terminov / pod red. A.A. Denisovoj. – M. : Informacija HHI vek., 2002. – 256 s. [in Russian]
19. Hotkina Z.A. Gendernyj podhod k analizu truda i zanjatosti // Gendernyj kalejdoskop : kurs lekcij / Z.A.Hotkina ; pod obshh. red. d-ra jekon. nauk M.Malyshevoj. – M. : Academia, 2001. – S. 353–377. [in Russian]
20. Hotkina Z.A. Stereotypy i diskriminacija na rynke truda / Z.A.Hotkina // Gendernye stereotypy v sovremennoj Rossii / pod red. Rimashevskoj N.M. – M. : MAKS Press, 2007. – S. 49–61. [in Russian]
21. Granovetter M. The Sociological and Economical Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View / M. Granovetter // The Sociology of Economic Life. – Oxford, 1992. – P. 187–216. [in English]

Отримано 10.11.12

О.В.Иващенко, канд. филос. наук, О.М.Лободинская, канд. социол. наук

ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ ИЛИ ГЕНДЕРНАЯ АСИММЕТРИЯ
НА РЫНКЕ ТРУДА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ЭМПИРИЧЕСКИЕ
ПРОЯВЛЕНИЯ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ В УКРАИНЕ

В статье изложены теоретико-методологические положения гендерной сегрегации на рынке труда для корректного изучения преимущественно гендерной асимметрии, нежели сегрегации. Продемонстрировано и проинтерпретировано некоторые эмпирические проявления гендерной асимметрии при трудоустройстве высокообразованной молодежи в современной Украине.

Ключевые слова: гендерный подход, гендерные стереотипы, гендерная сегрегация и асимметрия, трудоустройство.

O. Ivashenko, Candidate of Philosophy Sciences, O. Lobodynska, Candidate of Sociological Sciences

GENDER SEGREGATION OR GENDER ASYMMETRY ON THE
LABOR MARKET: THEORETICAL PRINCIPLES AND EMPIRICAL
MANIFESTATIONS OF EMPLOYMENT IN UKRAINE

In the article the theoretical and methodological grounds of gender segregation in the labour market are described for proper empirical research on gender asymmetry with stressing point rather on asymmetry then segregation. Presentation of some findings of gender asymmetry at work arrangements of highly educated young people in contemporary Ukraine and its interpretation are included.

Keywords: gender approach, gender stereotypes, gender segregation and asymmetry, process of job placement.