

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА
ШЕВЧЕНКА

Факультет соціології
Кафедра соціальних структур та соціальних відносин

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

НА ТЕМУ:

ГЕНДЕРНА СЕГРЕГАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Спеціальність: 054 «Соціологія»
Освітня програма: «Гендерні студії»
Освітній ступінь: магістр
Кваліфікація: магістр соціології

Виконавець:

Нестерчук Юлія Анатоліївна
студентка магістратури

Науковий керівник:

Набруско Ірина Юріївна
Кандидат філософських наук,
Доцент

Магістерська робота допущена до захисту
рішенням кафедри соціальних структур та соціальних відносин
Протокол № _____ від «__» _____ 2020 р.
Зав.кафедри _____ професор Куценко О.Д.

Київ 2020

Реєстрація

номер

дата

підпис лаборанта кафедри

Рекомендовано до захисту

підпис наукового керівника

ініціали, прізвище наукового керівника

Результат захисту

оцінка

дата захисту

Голова ЕК

підпис

ініціали, прізвище

Члени ЕК

підпис

ініціали, прізвище

підпис

ініціали, прізвище

підпис

ініціали, прізвище

підпис

ініціали, прізвище

Секретар ЕК

підпис

ініціали, прізвище

АНОТАЦІЯ

*Кваліфікаційної магістерської роботи Нестерчук Ю. А. за темою:
«ГЕНДЕРНА СЕГРЕГАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ»*

Магістерська кваліфікаційна робота викладена на 107 сторінках, вона містить 3 розділи, 5 додатків, 64 використаних джерел в переліку посилань.

Об'єктом дослідження є явище гендерної сегрегації на ринку праці

Предмет дослідження: динамічні та структурні закономірності існування, розвитку та функціонування професійної сегрегації, її прояви на ринку праці України

Мета дослідження: визначення факторів професійної сегрегації, виявлення умов та визначення її рівня на сучасному ринку праці України

У першому розділі розглянуто поняття гендерної нерівності у професійній сфері та основні теорії гендерної нерівності у професійній сфері. У другому розділі проведено аналіз соціальних чинників професійної сегрегації за статтю, а саме: соціокультурних, економічних та пов'язаних з державною політикою факторів. У третьому розділі проведено аналіз гендерних особливостей зайнятості на ринку праці України.

Ключові слова: професійна сегрегація, горизонтальна/вертикальна гендерна сегрегація, гендерна нерівність у професійній сфері.

ANNOTATION

*Master`s qualifications work on "GENDER SEGREGATION IN THE
LABOR MARKET OF UKRAINE"*

The master's qualification work is presented on 107 pages, it contains 3 sections, 5 appendices, 64 used sources in the list of references.

The object of research is the phenomenon of gender segregation in the labor market

Subject of research: dynamic and structural laws of existence, development and functioning of professional segregation, its manifestations on the labor market of Ukraine

The purpose of the study: to determine the factors of occupational segregation, identify conditions and determine its level in the modern labor market of Ukraine

The first section considers the concept of gender inequality in the professional sphere and the basic theories of gender inequality in the professional sphere. The second section analyzes the social factors of occupational segregation by gender, namely: socio-cultural, economic and public policy factors. The third section analyzes the gender characteristics of employment in the labor market of Ukraine.

Key words: professional segregation, horizontal / vertical gender segregation, gender inequality in the professional sphere.

Зміст

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 ГЕНДЕРНІ НЕРІВНОСТІ У ПРОФЕСІЙНІЙ СФЕРІ.....	8
1.1. Поняття професійної сегрегації.....	8
1.1.1. Горизонтальна гендерна сегрегація.....	11
1.1.2. Вертикальна гендерна сегрегація.....	14
1.2. Теорії гендерної нерівності у професійній сфері.....	18
1.2.1. Некономічні теорії.....	18
1.2.2. Неокласичні теорії ринку праці.....	20
1.2.3. Теорії сегментації ринку праці.....	23
Висновки до розділу 1.....	26
РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ СЕГРЕГАЦІЇ ЗА СТАТТЮ.....	27
2.1. Соціокультурні фактори.....	27
2.1.1. Диференціація культурних норм.....	27
2.1.2. Історичні умови.....	31
2.1.3. Демографічні процеси.....	35
2.2. Економічні фактори.....	36
2.2.1. Ситуація на ринку праці.....	36
2.2.2. Економічне зростання.....	40
2.2.3. Міжнародна біржа.....	42
2.3. Фактори, пов'язані з державною політикою.....	44
2.3.1. Політика ринку праці.....	44
2.3.2. Соціальна політика.....	48
2.3.3. Політика гендерної рівності.....	53
Висновки до розділу 2.....	56
РОЗДІЛ 3 ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ.....	60
3.1. Статистична оцінка гендерної сегрегації в Україні.....	60
3.2. Гендерна сегрегація ринку праці (на прикладі бази резюме і вакансій порталу Work.ua).....	73
3.3. Відмінності у рівні заробітної плати в залежності від статі.....	75
3.4. Гендерні відмінності у сфері зайнятості в Україні: опитування громадської думки.....	79
Висновки до розділу 3.....	83
ВИСНОВКИ.....	88
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	93
ДОДАТКИ.....	100

ВСТУП

Забезпечення гендерної рівності є одним з факторів досягнення сталого розвитку та ефективного економічного зростання країни та регіону. Незважаючи на увагу міжнародних організацій до проблем гендерної нерівності, професійної сегрегації і недовикористання людського капіталу жінок в економіці, більшість країн не в змозі подолати бар'єри на шляху до рівноправності чоловіків і жінок. Встановлено, що досягнення гендерного балансу підвищує стійкість економіки не тільки на макро-, але і на мезо і мікрорівнях, оскільки є важливим фактором соціально-економічного розвитку.

Гендерні відмінності є важливим чинником соціальної стратифікації, оскільки створюють структуру життєвих шансів та можливостей, що стоять перед окремими людьми та цілими соціальними категоріями, а також певний набір соціальних ролей, пропонованих суспільством. Численні дані свідчать про те, що стать є важливим елементом у розподілі на ринку праці. Цей поділ має форму горизонтальної та / або вертикальної сегрегації і призводить до нерівності в посадах, які займають жінки та чоловіки з точки зору влади, престижу та багатства. Сегрегація ринку праці за статтю означає виникнення відмінностей у зайнятості жінок та чоловіків в окремих галузях економіки, а також у типі занять, рівні займаної посади та управлінських функцій для працівників обох статей. Аналіз професійної сегрегації за ознакою статі показує наявність дискримінації у заробітній платі щодо жінок, їх обмежений доступ до керівних посад, більш складне просування по службі, фемінізація та маскулінізація зайнятості за певними професіями та галузями.

Соціальні науки приділяють велику увагу проблемі гендерної нерівності у професійній сфері, її причинам та наслідкам. Засновником досліджень економічного становища жінки був Дж. С. Мілл (1869), який зосередив увагу на законодавчі обмеження доступу жінок до освіти та

оплачуваної роботи. Його наступник Ф. Еджуорт (1922), однак, зазначив, що жінки "скупчені" в кілька професій, через які їх зарплата нижча. Однак повною мірою ця проблема постала лише в другій половині ХХ століття, внаслідок чого становище жінок стало більш поширеним предметом наукового дослідження.

Долання гендерних нерівностей у професійній сфері зараз є метою багатьох міжнародних організацій, включаючи: Міжнародну організацію праці, Організацію Об'єднаних Націй, Організацію економічного співробітництва та розвитку та Європейського союзу. Проведення політики гендерної рівності вважається важливим фактором, що впливає на економічне зростання та розвиток.

У літературі бракує продуктивних дискусій про соціальні чинники професійної сегрегації за статтю. Дослідження зосереджуються на явищі професійної сегрегації в контексті окремих груп факторів, або стосуються вузького просторового чи часового діапазону.

Об'єктом дослідження є явище гендерної сегрегації на ринку праці

Предмет дослідження: динамічні та структурні закономірності існування, розвитку та функціонування професійної сегрегації, її прояви на ринку праці України

Мета дослідження: визначення факторів професійної сегрегації, виявлення умов та визначення її рівня на сучасному ринку праці України

Основними завдання дипломної роботи були:

1. Надати характеристику поняття професійної сегрегації за статтю та визначити її види;
2. Здійснення теоретичного аналізу детермінант професійної сегрегації за статтю, а також їх категоризація за сферами життєдіяльності суспільства;

3. Емпіричний аналіз впливу окремих факторів на сегрегацію за статтю;
4. Вимірювання індексів професійної сегрегації на ринку праці України;
5. Визначення ступеня професійної сегрегації за статтю в Україні;
6. Аналіз одного з найбільших кадрових порталів України Work.ua з метою визначення рівня професійної сегрегації за статтю, та відмінностей у рівні заробітної плати жінок та чоловіків;
7. Проведення онлайн- дослідження, для вивчення гендерних відмінностей у сфері зайнятості в Україні.

На основі критичного огляду літератури, основної мети та завдань дослідження, було сформульовано наступні гіпотези дослідження:

1. В Україні спостерігається високий рівень професійної сегрегації за статтю
2. На ринку праці України наявні суто «чоловічі» та « жіночі» професії, де частка представників іншої статі сягає менше 15 %
3. В залежності від сфери діяльності кожній статі притаманні розбіжності у рівні оплачуваності роботи
4. На думку дорослого населення України чоловіки та жінки мають однаковий статус у суспільстві

Для досягнення цілей, викладених у дипломній роботі, були використані наступні методи: аналіз літератури, контент-аналіз, описова статистика, онлайн-опитування.

РОЗДІЛ 1 ГЕНДЕРНІ НЕРІВНОСТІ У ПРОФЕСІЙНІЙ СФЕРІ

1.1. Поняття професійної сегрегації

Під гендерною професійною сегрегацією (або професійною сегрегацією за ознакою статі) розуміється стійка тенденція працевлаштування чоловіків і жінок по строго певних професій, галузям та посадовими позиціями.

У літературі на цю тему чітко вказується, що явище професійної сегрегації за статтю відбувається у двох вимірах (Елтоні та Бланк, 1999; Анкер, 2001; Бергманн, 2005; Блекбері, 2009; Джонсон і Стаффорд 1998). У горизонтальному відношенні це концентрація працевлаштування представників однієї статі в окремих галузях. Найчастіше це явище проявляється фемінізацією галузей, менш бажаних на ринку праці, менш престижних і, як наслідок тих, що мають гіршу оплату. У вертикальному розумінні це означає нерівномірний розподіл зайнятих жінок та чоловіків за професійними групами та зайнятими посадами. У практиці ринку праці це передбачає маскулінізацію професійних груп чи вищих керівних та підлеглих посад.

Огляд літератури дозволяє виділити ряд явищ, пов'язаних із професійною сегрегацією.

Перший з них - феномен скляної стелі (ang. glass ceiling), що означає наявність невидимого бар'єру у просуванні жінок (її недоступність). Інше - ефект скляних стін. Жінки займають допоміжні та нижчі посади частіше, ніж чоловіки [54]. На думку І. Резке [55], це зумовлюється стереотипами, що призводить до виключення жінок з можливостей виконувати ролі, які надають перевагу.

Явище оксамитового гетто (ang. velvet ghetto) характеризується зневажливим ставленням до жінок на керівних посадах у галузях промисловості або професіях, які традиційно призначаються чоловікам [38]. Воно полягає в тому, що жінки демонструють більші зусилля та важку працю,

ніж чоловіки, не отримуючи належного задоволення [50]. Вони також піддаються критиці та остракізму серед колег чи підлеглих. У маскулінізованих умовах також спостерігається, що жінки заздалегідь доручаються керівними посадами, припускаючи їх неспроможність. Це лише для поліпшення іміджу організації через її політику гендерної рівності, а не власне прагнення до різноманітності. У літературі [56] це явище називають скляною скелею (ang. glass cliff). Робота чоловіків у фемінізованому середовищі, безумовно, схвалена і винагороджена, що пов'язано з ефектом ескалатора скла (ang. glass escalator) [64].

Також є ефект липкої підлоги (ang. sticky floor) як прояв професійної сегрегації. Явище, що обговорюється, - фемінізація економічно слабших професій із меншими можливостями для професійного просування та нижчим рівнем середньої заробітної плати [47]. З іншого боку, маскулінізація небезпечних професій, що характеризується небезпечним для здоров'я характером праці та середовищем, в якому вона виконується, називається скляним підвалом (ang. glass cellar). Прикладами таких професій є: шахтар, дроворуб, зварювальник, покрівельник або будівельний робітник. Перевизначення чоловіків у зазначених професіях є результатом як характеру цих робіт (фізична сила необхідна), так і культурних умов (гендерні стереотипи) [63].

У літературі не існує єдиної думки з цього приводу щодо того, чи слід розглядати феномен професійної сегрегації як форму економічної дискримінації, а саме кваліфікаційну та професійну дискримінацію. Прихильники такого підходу стверджують, що професійна сегрегація обумовлена довільними обмеженнями, заснованими на об'єктивних причинах, для однієї статі для доступу до певних галузей, професій чи посад [37]. Як підкреслювала Б. Бергманн [27], сегрегація за професією та розривом у оплаті за статтю є наслідком дискримінації на ринку праці. У свою чергу, П. Цвіх

вказує на те, що сегрегація жінок та чоловіків у професійній сфері позбавляє їх рівних прав та можливостей у контексті їхніх професій.

Інші дослідники припускають, що професійна сегрегація - це лише прояв гендерної нерівності у працевлаштуванні, що може мати різні причини [42]. При такому підході професійна сегрегація є результатом соціальних забобонів та практик інститутів ринку праці, що виявляється у непропорційній структурі зайнятості чоловіків та жінок у різних галузях економіки та форм власності, професійних груп та посад. Як зазначають Дж. Н. Барон та У. Т. Більбі, професійну сегрегацію слід розглядати як співвідношення між гендерними відмінностями у віддачі від людського капіталу та соціальним фоном, що диференціює розподіл часу на оплачувану та неоплачувану роботу за статтю. А. Захоровська-Мазуркевич додає, що суть професійної сегрегації полягає в нерівності в статусі зайнятості жінок і чоловіків, що визначається як культурними, так і інституційними чинниками. Згідно з цією перспективою дослідження, економічна дискримінація не є необхідною умовою професійної сегрегації за статтю (Додаток А).

Гендерна рівність є відправною точкою для розгляду концептуалізації професійної сегрегації. Поява об'єктивних передумов для різноманітності заходів, можливостей та ситуацій жінок та чоловіків (таких як, наприклад, рівень освіти, професійний досвід, досвід роботи, займана посада, ефективність роботи чи робочий час) призводить до появи гендерної нерівності у професійній сфері. Ці нерівності можуть виникати в конкретних площинах, таких як: зайнятість, безробіття або заробітна плата. Відсутність об'єктивних критеріїв диференціації викликає явище економічної дискримінації як до виходу на ринок праці, так і на ринку праці, а також після виходу з нього, а також до оплати праці.

Отже, гендерна нерівність у професійній сфері не збігається з економічною дискримінацією, хоча обидва явища є запереченням гендерної рівності. Професійна сегрегація за статтю - це прояв гендерної нерівності у

сфері зайнятості. У горизонтальному плані це вказує на непропорційну участь жінок і жінок чоловіки в окремих галузях економіки, тобто в промисловості, сільському господарстві та власності: у приватному та державному секторах. Визначення сфери вертикальної професійної сегрегації може базуватися на аналізі структури працівників за професійними групами (що вимагає певного рівня компетенції), займаних посад та статусу зайнятості.

1.1.1. Горизонтальна гендерна сегрегація

Максимально високий рівень горизонтальної сегрегації відповідає ситуації, коли галузі і професії строго підрозділяються на «чоловічі» і «жіночі». Поняттям, протилежним за змістом, є поняття інтеграції. Під інтегрованою зайнятістю розуміють таку структуру зайнятості, коли в кожній галузі, професії (або на кожному посадовому рівні) частка чоловіків і жінок відповідає їх питомою вагою у загальній чисельності зайнятих.

Поряд з поняттям сегрегації при аналізі гендерної нерівності використовується і поняття концентрації. Концентрація пов'язана з статевим або віковим складом робочої сили в одній професії або галузі. Під концентрацією розуміється частка чоловіків і жінок, зайнятих в даній професії або галузі. Якщо сегрегація акцентує увагу на поділі двох статей (або інших соціально-демографічних груп) за професіями, то концентрація описує представництво однієї групи в рамках професії (галузі).

В даний час у всіх країнах можна зустріти ту чи іншу модель гендерної сегрегації у сфері зайнятості. У розвинених країнах ці моделі мають чимало рис подібності, хоча зустрічаються відмінності.

Вивчення етнографічних даних по різних країнах і епохах дає вражаючі свідчення того, наскільки великі міждержавні розходження в структурі і зміст видів діяльності і в формуванні конкретних моделей гендерного розподілу праці і професійної сегрегації. Для ілюстрації цих тверджень в таблиці наведені дані по 738 різним культурним товариствам. Як можна бачити з наведених даних, лише обробка металу і полювання є виключно чоловічими

заняттями. Разом з тим, немає таких видів діяльності, які були б виключною прерогативою жінок. Нарешті, вельми нечисленні ті види діяльності, в яких в рівній мірі беруть участь обидві статі (Додаток Б).

Економічний тип суспільства (примітивне: мисливців-збирачів), хліборобське (просте землеробство), скотарське (випас худоби) і сільськогосподарське (розвинуте землеробство) не робить видимого впливу на модель гендерної сегрегації праці. Підкреслимо, що високий рівень гендерної сегрегації зустрічається в історії набагато частіше, ніж висока інтеграція. Іноді сегрегація по статі виражена настільки яскраво, що майже всі види діяльності вважаються або «чоловічими», або «жіночими», в результаті чого представники кожної статі збираються на своєрідні «професійні гетто», де виконують свою щоденну рутинну роботу. У цьому сенсі можна стверджувати, що, незважаючи на всі розходження конкретних деталей, саме широке поширення сегрегації по статі є сполучною ланкою між гендерною структурою зайнятості в доіндустріальних суспільствах, з одного боку, і сучасних, з іншого.

Горизонтальна сегрегація - узагальнююче поняття, що охоплює кілька приватних вимірювань сегрегації. В рамках горизонтальної сегрегації виділяють:

- галузеву сегрегацію (різний розподіл чоловіків і жінок між галузями економіки);
- професійну сегрегацію (різний розподіл чоловіків і жінок за професіями);
- міжфірмову сегрегацію (різний розподіл чоловіків і жінок між приватним і державним секторами економіки).

Горизонтальна сегрегація по статі володіє такими властивостями, як інерційність і здатність до самопідтримки. Одним з найважливіших механізмів, що лежать в основі підтримки сегрегації в зайнятості, виступає

дискримінація за ознакою статі, що сприяє збереженню традиційного «гендерного портрета» професій і галузей.

Хоча загальна картина гендерної сегрегації не схильна до різких коливань, з плином часу відбувається певний перерозподіл чоловіків і жінок за професіями, галузям. В основі цього перерозподілу можуть лежати різні фактори - культурно ідеологічні, соціально-економічні, технологічні. Так, наприклад, зміна культурних стереотипів щодо чоловічої та жіночої зайнятості може сприяти поступовому проникненню жінок у традиційно чоловічі види діяльності, або приєднання чоловіків з тих видів діяльності, які починають сприйматися як жіночі. Соціально-економічні фактори впливають на горизонтальну сегрегацію, перш за все, через зміну економічної кон'юнктури в тих чи інших галузях і професіях, і, відповідно, зміни показників безробіття та оплати праці в них. Погіршення економічної кон'юнктури зазвичай призводить до заміщення чоловіків жінками. До аналогічних наслідків призводить і зміна пропорцій в оплаті праці між галузями: чоловіки переміщуються в напрямку галузей і професій з більш високою оплатою праці, а жінки займають місця в тих секторах, де відбувається відносно зниження заробітної плати. Нарешті, технологічні чинники, як правило, пов'язані з відносним зниженням кваліфікації і рутинізацією робіт в тому чи іншому виді діяльності. Сенс цього взаємозв'язку зводиться до того, що частка жінок у складі зайнятих збільшується тоді, коли падає середній рівень кваліфікації, необхідний для виконання роботи. Зниження кваліфікації - це процес, в результаті якого робота стає більш рутинною і в цілому вимагає менше відповідальності. Це може бути, зокрема, в тих випадках, коли працівники або мають більш низький рівень формальної освіти, або витрачають менше часу на навчання на роботі. Саме зниженням кваліфікації пояснюють, і падіння рівня оплати в міру збільшення частки жінок в числі зайнятих.

Однак питання про взаємозв'язок зростаючої частки жінок в тій чи іншій професії і зниженні професійної кваліфікації далеко не завжди може бути вирішене однозначно. У ряді випадків фемінізація тієї чи іншої професії може відбуватися на тлі зростаючих кваліфікаційних вимог. Разом з тим, залишається відкритим питання про те, як необхідна кваліфікація співвідноситься зі зміною кваліфікаційних вимог в інших порівнянних професіях.

Формування гендерної сегрегації відбувається під впливом різних факторів і несе на собі відбиток основних подій в економічній історії конкретних країн. Основними інституційними механізмами підтримки горизонтальної сегрегації є законодавство про працю, освіту і трудова мобільність працівників.

1.1.2. Вертикальна гендерна сегрегація

Вертикальна сегрегація - це низька доступність для жінок престижних професій і посад з більш високим рівнем прийняття рішень і відповідальності, а отже передбачають і більш високий рівень оплати праці.

Проблема «скляної стелі» характерна для багатьох країн, для розвинених в тому числі. Згідно з опитуванням, проведеним на початку 2006 року компанією Accenture (було опитано 1200 топ-менеджерів в восьми країнах Північної Америки, Європи та Азії), наявність «скляних стель» констатували 70% респондентів і 57% респондентів-чоловіків. У США, Великобританії, Німеччині, Австралії та Швеції більш значущими бар'єрами для кар'єрного зростання жінок були соціальні норми, в Канаді, Філіппінах і Австрії - корпоративні норми [9].

З огляду на різний характер бар'єрів, які виникають в кар'єрному просуванні, можна виділити наступні механізми формування вертикальної сегрегації [18] :

1. Перешкоди в просуванні жінок по кар'єрних сходах. Даний вид вертикальної сегрегації є класичним проявом «скляної стелі» або поєднанням «скляної стелі» і «липкої підлоги».

2. Відмінності в побудові кар'єр у жінок і чоловіків. У формуванні різних кар'єрних шляхів може вносити свій внесок також «липка підлога». Переміщення жінок на ранніх стадіях кар'єри призводить до відмінностей кар'єрних траєкторій. Але це більшою мірою пов'язане з механізмом «скляних стін». Неявні соціальні стереотипи про те, що є підходящою роботою для жінок і для чоловіків, нерідко сприяють тому, що їм надаються різні завдання, різні робочі місця. Так, наприклад, у великих японських компаніях при наборі випускників вузів молодих людей найчастіше наймають в «менеджерську гілку», робота в якій передбачає складні завдання, велику відповідальність і необмежені можливості кар'єрного росту. Дівчат же в основному набирають в «гілку клерків», яка передбачає меншу відповідальність і складність виконуваної роботи і можливість просування тільки до нижчих або локальних менеджерських позицій.

3. Дискримінація жінок при прийомі на роботу. Наявність гендерної дискримінації на ринку праці може проявлятися і в дискримінації при наймі на роботу. У цьому випадку можливо два результати: або у жінок в порівнянні з чоловіками буде менша ймовірність працевлаштування і велика тривалість пошуку роботи, або вони будуть прийматися на робочі місця з меншою заробітною платою, на гірші робочі місця. В останньому випадку у жінок будуть гірші стартові позиції для кар'єри і в результаті вони натраплятимуть на «скляну стелю».

Феномен «скляної стелі» не може бути пояснений тільки дискримінацією або перешкодами, що існують в суспільстві для заняття жінками керівних посад.

Причини вертикальної сегрегації («скляної стелі») [17]:

1. Різниця в людському капіталі, в освіті. Якщо чоловіки частіше стають керівниками, то це відображає їх більший людський капітал і більш високий рівень освіти.

2. Відмінності в структурі освіти. Хоча середній рівень освіти у жінок вище, ніж у чоловіків, проте жінки більш схильні здобувати освіту (наприклад, гуманітарну, педагогічну), яка менш затребувана на керівних позиціях.

3. Відмінності в накопиченому досвіді, трудовому стажі. У жінок, як правило, стаж менше за рахунок перерв у трудовій діяльності, пов'язаних з народженням і вихованням дітей.

4. Різні характеристики стилів керівництва. Може створюватися ситуація, коли пред'являється більший попит на «чоловічий» стиль управління, коли більш важливим є якості авторитарного, агресивного стилю управління, що забезпечує доступ і захоплення стратегічних ресурсів, захист прав власності на активи.

5. Загальні відмінності в гендерних ролях. Мається на увазі відмінності в гендерних ролях за межами трудової діяльності, тобто в таких ситуаціях, коли немає суттєвих відмінностей в людському капіталі, але домашні, сімейні навантаження більше лягають на жінок, створюють різні можливості і стимули для кар'єрного просування.

6. Соціальна конструкція жіночого гендеру передбачає велику альтернативність поведінки. Жінки можуть реалізовуватися як в діловій сфері, так і в сімейній, або вдаватися до змішаної стратегії поєднання сімейної та трудової діяльності, тому вони не обов'язково прагнуть до кар'єри.

7. Гендерна асиметрія інститутів кар'єрного просування. Попередній період розвитку суспільства забезпечив більшу участь чоловіків у бізнесі, політиці, у сфері прийняття рішень. В результаті соціальні мережі бізнесу сформувалися як чоловічі мережі. Неформальні комунікації, що працюють за принципом «свій - чужий», побудовані на чоловічих інтересах, чоловічих

пристрастях, чоловічому образі життя, тому жінки не можуть увійти в цю систему, вони орієнтуються як чужі і відриваються. Влияние стереотипов на вертикальную гендерную сегрегацию

На думку Р. Анкера існують три групи стереотипів, що впливають на вертикальну гендерну сегрегацію [10] :

1. Позитивні стереотипи, такі, як схильність до турботи про інших, велика пристосованість до виконання ручної роботи тощо, закріплюють за жінками в свідомості суспільства і роботодавців сфери діяльності, пов'язані з доглядом, вихованням, навчанням, і професії, де потрібно розвинена дрібна моторика.

2. Менша, в порівнянні з чоловіками, витривалість, фізична сила, негативне ставлення до ризику, менш проявлені здібності до точних і природничих наук та інші характеристики, приписувані жінкам, об'єднані в негативні стереотипи. Вони «наказують» жінкам не претендувати на керівні позиції, на роботу в важких і небезпечних умовах, а також не займатися працею, що вимагає логіки і зосередженості.

3. Третя група стереотипів, віднесених в розряд інших, включає, наприклад, більш високу схильність жінок до виконавської діяльності, меншу потребу в отриманні високого доходу, підвищену зацікавленість в надомну працю і т.д.

Грунтуючись на уявленнях про «природні» відмінностях між чоловіками і жінками, суспільну свідомість формує уявлення про те, яким чином мають розподілятися соціальні ролі між двома статями. У свою чергу, стереотипність свідомості щодо поділу видів діяльності на чоловічі і жіночі впливає на поведінку як працівників обох статей, так і роботодавців.

Говорячи про стереотипи, які підтримують гендерну нерівність, можна також запропонувати іншу їх класифікацію, яка передбачає виділення стереотипів положення і стереотипів поведінки [17] :

1. Стереотипи положення - це стереотипи роботодавця. Роботодавець сприймає жінок як менш корисну робочу силу. Він виходить з уявлень про те, що жінці треба поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками, тому від неї в меншій мірі можна очікувати понад трудових зусиль, орієнтації на кар'єрне зростання і т.д. Така установка роботодавця, безсумнівно, є дискримінаційною.

2. Стереотип поведінки - це, навпаки, стереотип працівників. Так як жінки знають, що до них ставляться як до менш цінних працівників, то вони виходять з того, що змагатися з чоловіками у них немає можливостей, і вибирають види діяльності, що вимагають менших трудових зусиль.

1.2. Теорії гендерної нерівності у професійній сфері

1.2.1. Некономічні теорії

Некономічні теорії ґрунтуються на припущенні універсалізму, що пояснює поширеність гендерної нерівності у часі та просторі. Хоча було побудовано багато таких теорій, як пояснив І. Резке, лише деякі корисні для аналізу нерівностей між жінками та чоловіками у сфері праці. Виходячи з критерію можливостей їх застосування у вищих суспільствах розроблено, виділено теорії Дж. Х. Тернера та Д. Мусіка, М. Розальдо та концепцію патріархалізму-капіталізму. Перший із них пояснює так званий гендерний конфлікт, який полягає у прийнятті різних ролей чоловіків та жінок у соціально-економічному житті. Теорія Дж. Х. Тернера та Д. Мусіка підкреслює, що жінки зазнають економічного примусу брати на себе ролі, які заважають їм здобути багатство, престиж чи владу. Теорія М. Росальдо звертає увагу на обмеження жінок до побутової сфери, що визначає жорсткий поділ праці та дискримінацію за ознакою статі в публічній сфері. Як зазначає Х. Хартманн, теорія патріархалізму-капіталізму підкреслює важливість переваг гендерної нерівності для домінуючої сторони. Патріархальні структури ринку праці ставлять жінок у менш сприятливе становище з точки зору їх професії та оплати праці, яку вони отримують. Ці теорії вбачають причини професійної

сегрегації у розподілі праці та домашніх завдань, які формуються на основі культурно укорінених уявлень про гендерні відмінності.

Обговорені неекономічні теорії збагатилися в результаті розвитку соціологічних досліджень у галузі гендерних досліджень, що призвело до значного збільшення кількості аналізів, присвячених соціокультурним детермінантам професійної сегрегації в сучасній предметній літературі [31; 59]. Згідно з цим підходом, виникнення цього явища залежить насамперед від норм, звичаїв та вірування, що діють у неформальних інститутах (тобто мотиви прийняття на роботу, сприйняття соціальних ролей жінок та чоловіків або ставлення до моделі балансу між робочим та особистим життям), як підсумовуючи С. Шульман та А. Гідденс стверджують те, що гендерні нерівності в професійній сфері, включаючи професійну сегрегацію, є порочним колом історичних детермінантів та соціокультурних норм.

Функціональна перспектива передбачає, що сім'я є найбільш корисним механізмом (вона приносить користь усім її членам), коли відбувається розподіл праці за статтю, тобто жінки піклуються про дім, тоді як чоловіки - годувальники. Це особливо важливо для правильної соціалізації потомства. Панування чоловіків виправдовується професійною роллю чоловіків та його функціональністю для сім'ї. Концепція ліберального фемінізму бачить джерела гендерної нерівності на робочому місці, в охороні здоров'я чи освіті, в соціальних установах, обумовлена культурою. Ідея радикального фемінізму ставить на розгляд патріархат як універсальне явище у часі та просторі, що зумовлює систему соціальних структур та поглядів. Завдяки зазначеній системі чоловіки домінують серед жінок серед домогосподарств, на ринку праці та на інституційному рівні (Турнер).

У теорії стратифікації, пов'язаної з гендерною ознакою, Р. Л. Блумберг вказує, що фактором, який впливає на існування нерівності, є ступінь контролю над засобами виробництва та розподілення економічного надлишку. Ця теорія передбачає, що політична влада слідує за економічною силою.

Гендерна нерівність є джерелами на багатьох рівнях: домогосподарств, місцевих громад та держави. Основна ідея вказує на міцний зв'язок між нижчим рівнем економічної могутності жінок та їх політичним та ідеологічним підпорядкуванням чоловікам.

Теорія гендерних прав Дж. С. Шафеца пояснює гендерну нерівність через розподіл роботи в суспільстві. Жінки піклуються про домашню сферу, а чоловіки - про професійну сферу. Розподіл праці ґрунтується на біологічній статі, водночас відтворюється завдяки статі та переноситься з приватної у публічну сферу. Обмеження доступу жінок до роботи та більший тягар домашніх справ прогресують разом із більшою легітимністю чоловічих повноважень.

У світлі соціологічних теорій соціокультурні фактори вказані як основна причина виникнення та консолідації гендерних нерівностей у професійній сфері, включаючи професійну сегрегацію. Варто звернути увагу на вплив цих поглядів на економічні теорії. Інтерпретація припущення про прийняття нерівностей, що походить від ідеї homo oeconomicus, може бути особливо цікавою (Додаток В).

1.2.2. Неокласичні теорії ринку праці

Аналіз літератури свідчить, що на професійну сегрегацію можуть впливати смаки роботодавців, колег, клієнтів та правлячої еліти, що спонукає по-різному ставитися до жінок та чоловіків а також відмінності у володінні людським капіталом . Як зазначає Б. Круг , гендерна нерівність також має своє джерело в інституційній структурі ринку праці, яка диференціює дохід, життєві можливості та можливості підвищення кваліфікації, без урахування індивідуальних зусиль чи вміння.

Теорія особистих забобонів Г.С. Беккера (ang. the personal- prejudice models, tastes for discrimination) фокусується на дискримінаційних суб'єктах на ринку праці, які представляють чотири групи: роботодавці, працівники , замовники (споживач) та держава (уряд). Ці групи характеризуються

особистими забобонами щодо співпраці з жінками, що є для них психологічною ціною. Роботодавці через дискримінаційну поведінку жінок створюють тиск, який змушує їх виконувати свою роботу на менш сприятливих умовах, ніж у випадку з чоловіками. Це обумовлює наявність розриву в оплаті за гендерною ознакою. Співробітники, які виявляють небажання та неприязнь до роботи з жінками, сприяють їх вертикальній професійній сегрегації. Негативне ставлення до роботи з жінками винагороджується компенсаційним бонусом (зарплата психологічної вартості), яка санкціонує такий тип поведінки і пояснює скупченість жінок у конкретних професіях. Клієнти неохоче приймають споживчі та інвестиційні рішення на основі консультування жінок. На посадах, що вимагають професійної підтримки та відповідальності, вони, безумовно, віддають перевагу чоловікам. Крім того, індивідуальні переваги правлячої еліти можуть впливати на їх політичний вибір, тим самим сприяючи встановленню забобонів на основі соціально-економічної сфери.

Теорія підкреслює важливість забобонів і неприязнів, що перетворюються на поведінку цих утворень. У той же час звертається увага на той факт, що подібні дискримінації самі по собі не перешкоджають її існуванню. Тут необхідна комбінація факторів, що санкціонують такий тип поведінки, як культурного, так і правового характеру (наприклад, непряма дискримінація). Крім того, вказується, що в кінцевому рахунку суб'єкти, що мають забобони щодо жінок, будуть витіснені з ринку конкурентами, які не несуть пов'язаних з цим витрат - ринкові сили усунуть брак раціональності.

У теорії людського капіталу передбачається, що різні рівні освіти, досвіду, кваліфікації та здібностей впливають на різну продуктивність праці, що в свою чергу диверсифікує винагороду за працю. Як підкреслював Х. Зеллнер, механізм професійної сегрегації за статтю полягає в дискомфорті, який відчують жінки щодо виконання конкретних професійних ролей або недооцінки своїх роботодавців компетенцій, які вимагаються за певними

професіями. С. Полачек додає, що професійна сегрегація є результатом конкретних освітніх виборів, продиктованих самовибором через стать, які впливають на людський капітал та визначають соціально-професійну ситуацію. Жінки та чоловіки обирають конкретні професії, щоб максимізувати свій заробіток протягом усього життя. Крім того, жінки враховують розрив роботи, пов'язаний з материнством. Тому вони вирішують обрати певні сфери освіти, які дозволяють їм працювати на професій, які сприяють узгодженню сімейних та професійних обов'язків [40].

Відкидання припущення про досконалу конкуренцію призводить до пошуку причин гендерної сегрегації в механізмах функціонування економіки. Вони пояснювалися наступними поняттями: гіпотеза про скупчення жінок, теорія професійної сегрегації та теорії сегментації .

Як частина неокласичних теорій, заснованих на припущенні про недосконало конкурентний ринок праці, ефект переповнених гіпотез, який помітив Ф.Й. Едгуорт, як елемент, що сприяє підвищенню зарплати для чоловіків і змушує жінок погоджуватися на працювати на нижчу заробітну плату. Занадто представленість жінок лише у конкретних професіях продиктована інституційними чинниками (насамперед діяльністю профспілок), які деформують функціонування ринку праці. У той же час ця гіпотеза ігнорує вплив культурних факторів та біологічних умов жінки на виконання певних професій, що зараз ведуться подальші дослідження відмітили Дж. Р. Лайл та Дж. Л. Росс та Г. Е. Джонсон та Ф. П. Стаффорд . Як підкреслював Б. Бергманн, концентрація жіночої праці в економічно слабших секторах, в професіях із середньою заробітною платою та на посадах з меншими можливостями для професійного просування впливає на їх менш сприятливе становище на ринку праці. Завищена пропозиція робочої сили жінок у зазначених групах спричиняє їхню сильну конкуренцію через обмежену кількість робочих місць, а також вплив меншої переговорної сили на переговорах щодо оплати праці [43].

У теорії професійної сегрегації умови обговорюваної скупченості жінок за кількома професіями впорядковані внаслідок їх джерела, тобто факторів попиту та пропозиції. Що стосується пропозиції робочої сили, було вказано відмінності у вподобаннях жінок та чоловіків щодо вибору оплачуваної роботи, що виникає внаслідок сприйнятливості певних професій до поєднання їх із домашніми та сімейними обов'язками. Жінки також частіше обирають посади з гнучким робочим часом. З іншого боку, з боку попиту було відзначено сильний вплив діяльності роботодавців та профспілок, суб'єкти яких проявляють поведінку, що відрізняє жінок та чоловіків як працівників. Обговорювані переваги, як щодо пропозиції, так і попиту на роботу, в свою чергу обумовлюються стереотипами та соціокультурними нормами .

І гіпотеза про скупчення жінок, і теорія професійної сегрегації відкидають припущення про функціонуючий ринок праці. До цієї групи теоретичних концепцій належать також теорії сегментації. У літературі на цю тему теорії сегментації припускають припущення про гетерогенність ринку праці, що в контексті пояснення феномену професійної сегрегації гендер особливо важливий. Як підкреслює Е. Кринська з інших неокласичних теорій, відкидаючи припущення про досконалу конкуренцію, вони також відрізняються підходом до інституційних та організаційних аспектів функціонування ринку праці. Він додає, що основними теоріями сегментації є концепція внутрішнього та зовнішнього ринку праці та подвійний ринок праці.

1.2.3. Теорії сегментації ринку праці

Сегментація ринку праці вимагає виникнення кількох подій: неоднорідність робочих місць, нерівність можливостей доступу до зайнятості та різноманітність ставлень роботодавців та службовців [62]. Припущення про поділ ринку праці є результатом декількох його ознак, а саме: стійкість сегментації у часі, ступінь мобільності та замінюваність трудового ресурсу, різноманітність умов праці, включаючи оплату праці, вплив соціокультурних

норм та інституційних правил. Одночасне виникнення всіх цих особливостей та умов свідчить про сегментацію ринку праці.

Обговорення теорії розподілу ринку праці слід розпочати з концепції внутрішнього та зовнішнього ринків праці. Заробітна плата та розподіл робочої сили на внутрішніх ринках контролюються процедурами та стандартами, встановленими роботодавцями, а на зовнішніх ринках - ринковими механізмами. Внутрішні ринки характеризуються обмеженим доступом, довгостроковими контрактами, професійною ієрархією та системою не заробітної плати. Крім того, значна частина внутрішніх ринків праці характеризується стабільною зайнятістю, престижністю, високими зарплатами та можливостями професійного просування. Однак у граничній частині внутрішнього ринку праці спостерігається надмірне представництво конкретних груп працівників, у тому числі жінки, що є проявом виникнення професійної сегрегації за статтю.

Концепція подвійного ринку праці передбачає існування першого та другого сегментів, які встановлюють різні правила функціонування працівників та роботодавців. На відміну від теорій внутрішнього та зовнішнього ринків праці - дуалізм ринку праці базується на менш міцних та різких поділах, оскільки це залежить від економічної ситуації. Чим краще, тим більше розширюється перший сегмент. Співробітники першого сегменту визначаються як пільгові працівники, мають стабільні умови праці та оплати праці, що часто гарантується правовою системою та профспілковою діяльністю. Крім того, вони ідентифікують своє робоче місце, компанію чи професію через витрати, понесені на здобуття своєї посади. Характерними для цього сегмента є також точно визначені критерії зайнятості, а також використання систем оцінювання працівників. У зв'язку з появою неоднорідних робочих місць та різноманіття робочої сили на першому сегменті виділяється її верхня частина, яка концентрується навколо творчих професій та посад високої незалежності, а також нижня - характеризується

репродуктивним характером праці, а також надійністю. У другому сегменті спостерігаються відносно нижча заробітна плата, низькі шанси на підвищення кваліфікації, відсутність можливостей для підвищення кваліфікації та високе коливання зайнятості. У обговорюваному сегменті (як у випадку із зовнішніми ринками праці) вказується надмірна презентація маргіналізованих груп на ринку праці, включаючи жінок, молодь чи людей з обмеженими можливостями [48].

Присвоєння жінкам групи або чоловікам як групи набір характеристик, що зумовлюють їх вибір на ринку праці, визначається статистичною дискримінацією. Ця концепція вказує на те, що гендер функціонує як показник наявності або відсутності бажаних характеристик. Соціальна згода, заснована на культурних традиціях та нормах, дає можливість дискримінації жінок за ознакою їх біологічних особливостей. У той же час ця ситуація передбачає зниження очікувань жінок щодо умов праці та оплати праці та сприяє підтримці професійної сегрегації.

На це посилається теорія периферійності Д. Морса, яка підкреслює подальші потенційні детермінанти професійної сегрегації за статтю. Професії або периферійні посади займають люди з певних груп, найчастіше це жінки, молодь та інваліди. Є деякі особливості, а саме: припинення зайнятості, сезонні та періодичні роботи та неповний робочий день. Тут характерні відгуки: низький соціальний статус сприяє периферійності зайнятості, а це не дозволяє підвищити статус.

Соціально-економічне становище також залежить від культурних норм, на що вказує концепція стигматизації на ринку праці. Основна його передумова - наявність гендерних стереотипів, які відносять жінок до побутової сфери, а чоловіків - до публічної. Їх ефектом є сприйняття жінок як невпевнених працівників, які підпорядковують свою професійну роль сімейним та турботливим функціям, набутим у процесі соціалізації та

підкріпленим забобонами. Це призводить до скупчення жінок за професіями або на посадах, не стратегічних для розвитку організації.

Висновки до розділу 1

У рамках цього розділу було проведено вивчення літератури щодо гендерної нерівності у професійній сфері. Це сприяло визначенню поняття професійної сегрегації за статтю . Таким чином, було осмислено явище професійної сегрегації за статтю.

Було розмежовано поняття гендерної нерівності та економічної дискримінації. Суть гендерної нерівності полягає у існуванні об'єктивних передумов для різноманітності заходів, можливостей та становища жінок та чоловіків у контексті: економічної активності, зайнятості, безробіття чи рівня оплати праці, де гендер - лише критерій аналізу. Економічна дискримінація ґрунтується на різноманітності осіб у контексті умов праці та оплати праці виключно на гендерній основі. Відсутність об'єктивних умов для різноманітності жінок та чоловіків у професійній сфері є сутністю економічної дискримінації.

У літературі на цю тему чітко вказується, що явище професійної сегрегації за статтю відбувається у двох вимірах. У горизонтальному плані - це концентрація зайнятості представників однієї статі в окремих галузях. У вертикальному розумінні це означає нерівномірний розподіл зайнятих жінок та чоловіків за професійними групами, займаними посадами та статусом зайнятості.

Однак немає єдиної думки щодо того, чи слід явище професійної сегрегації трактувати як форму економічної дискримінації, а саме кваліфікацію та професійну дискримінацію. Інші дослідники припускають, що професійна сегрегація є лише проявом гендерної нерівності у сфері праці. Відповідно до такого підходу, економічна дискримінація не є необхідною умовою явища професійної сегрегації за статтю.

РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ СЕГРЕГАЦІЇ ЗА СТАТТЮ

2.1. Соціокультурні фактори

2.1.1. Диференціація культурних норм

Соціокультурні норми та ставлення суспільства до виконання конкретних ролей жінок та чоловіків сприяють гендерній нерівності, включаючи професійну сегрегацію. Незважаючи на прагнення досягти формальної рівності між чоловіками та жінками, звичаї та традиції, що кореняться в культурі, ускладнюють зміну підходу до вибору освітнього шляху або професійного. На думку Б. Калантарі, вибір якого не сумісний з гендерними стереотипами, несе ризик виключення. Як зазначають Р. Інглехарт та П. Норріс, культура гендерної рівності є сприятливою застосовуючи формальні антидискримінаційні закони, вони приймаються та реалізовані суспільством. Аналогічні висновки робить Н. М. Фортін на основі аналізу 25 країн ОЕСД у 1990-1999 роках. Він наголошує, що суспільства з менш егалітарними цінностями мають нижчий рівень професійної діяльності жінок та вищу нерівність в оплаті праці чоловіків. В якості основної причини він визначає традиційний гендерний поділ, в якому жінка виступає в ролі домашнього доглядача, тоді як чоловік виступає в якості головного годувальника. Цей поділ створюється і закріплюється віруваннями і релігією.

Соціалізація як процес адаптації та навчання, а також фактор, що впливає на професійну сегрегацію, - це сфера досліджень М. Коркорана та П. Куранта. Автори вказують на різне ставлення до хлопчиків та дівчаток, що надає хлопцям кращі можливості та веде їх до переваги на ринку праці в майбутньому. Згодом вони аналізують імітацію поведінки батьків щодо їхнього професійного вибору та поділу на домашні та сімейні обов'язки. Вони також вказують на незмінні елементи людського капіталу, одержані від соціалізації, які сприяють консолідації фемінізації та маскулінізації конкретних груп професій.

На думку Г. Хофстеде та Г. Дж. Хофстеде, гендер є фактором, що формує виміри культури. Вони розрізняють чоловічі (наприклад, висока зарплата, визнання за виконану роботу, підвищення кваліфікації, задоволеність роботою) та жіночі (наприклад, хороші стосунки з керівником, співпраця з людьми, гарантія працевлаштування), атрибути професійної сфери, які передбачають поділ професій за статтю. Тих, що характеризуються конкуренцією, стереотипно відносять до чоловіків, а жінок - до тих, що асоціюються з кооперативним ставленням. Механізми, що сприяють підтримці цих стереотипів, мають декілька джерел. Автори вказують на історію та традиції як на найважливіші детермінанти різноманітних ролей жінок і чоловіків, змінених взаємозв'язками на мікроекономічному (домогосподарства) та макроекономічному рівнях (державна політика). Вони відзначають концентрацію жіночих культур у північно-західній Європі, яка характеризується широкою соціальною політикою, присутністю жінок в органах, що приймають рішення, та добробутом. Серед чоловічих культур вони виділяються, серед інших: Австрія, Японія, Мексика, Швейцарія, Великобританія, Італія та США, що характеризуються політикою зростання та домінуванням чоловіків у політичній сфері, а отже, і вищим рівнем освітньої та професійної сегрегації за статтю.

Дослідження З. Кініяса та Х. Кіма свідчать про те, що західні суспільства (континентальна Європа та англосаксонські країни) визнають гендерні нерівності несправедливими та знижують якість життя. Соціальна ієрархія більше цінується, ніж рівність у країнах Східної Азії. У цих культурах почуття влади і контролю вписане в маскулінність, тоді як у жіночності відчуття залежності і підпорядкування, що впливає на систему шлюбних норм і функціонування сімей.

Гендерна рівність позитивно корелює з почуттям щастя в суспільстві, на що вказувало її дослідження Р. Веєнховена (2012). У групі 143 проаналізованих країн у 2010 році він спостерігав кореляцію, що зі

збільшенням гендерної рівності в даній країні рівень задоволеності життям зростає (коефіцієнт кореляції Пірсона: 0,51, $p < 0,05$). Тоді як В. Гаш, А. Мертенс та Л. Ромеу Гордо на прикладі німецького та британського ринку праці (на основі панельних моделей даних з постійними наслідками) вказують, що перехід від роботи на повний робочий день до неповного робочого часу призвів до підвищення задоволеності життям жінок. Робота за сумісництвом сприяє підтримці балансу між сімейним життям та професійною працею, що є результатом культурних цінностей та норм.

Гендерні стереотипи, що посилюють професійну сегрегацію, також пов'язані з етнічною та релігійною різноманітністю. На думку Е. Макхіртера, належність до певної етнічної групи (або раси) впливає на сприйняття можливості навчитися виконувати конкретні професії. Жінки з етнічних меншин переконані, що в контексті своєї роботи існує дискримінація за ознакою статі та раси, ніж жінки та чоловіки з етнічної більшості. У. Сю та А. Леффлер (1992) вказують на такий взаємозв'язок: чим більше етнічне розмаїття працівників у певній професійній групі, тим нижчий їх сприйманий престиж, а отже, і більша концентрація груп, що перебувають у неблагополучному становищі, на ринку праці ці жінки. У своєму прикладі Ізраеля С. Неймана він вказує на проблему етнічної приналежності, яка супроводжує професійну сегрегацію за статтю. Зазначає, що в умовах професійної сегрегації ефект етнічної приналежності для жінок сильніший, ніж чоловіків, що поглиблює їх менш сприятливе соціально-професійне становище. Автор постулює, що поєднує політику освіти та ринку праці з метою усунення подвійної структури сегментації жінок: за статтю та етнічною приналежністю.

Л. Блеквелл (2003) пропонує різні висновки, вказуючи на те, що етнічне різноманіття суспільства не дублює професійну сегрегацію за статтю. Наголошує, що етнічна сегрегація має нижчий рівень, ніж професійна. Вивчаючи британський ринок праці, він зазначає, що расова дискримінація не

впливає на вищий рівень професійної сегрегації серед афро-американських робітників, ніж корінні англійці.

При аналізі та оцінці впливу релігії та релігійності на гендерну рівність С. Сегуїно (2011) використовує метод множинної регресії, використовуючи дані Світового дослідження цінностей. Він вказує, що релігії, засновані на сильно організованих інститутах, характеризуються ієрархією, жорсткістю норм і принципів, які нагадують віруючим під час обрядів. Він підкреслює негативний вплив релігійності, незалежно від обряду, на рівні можливості та становище жінок та чоловіків. Він також відзначає наявність передачі між впливом релігії на розподіл праці в сім'ї та, отже, на участь жінок в освіті, їх економічну діяльність або ступінь бездіяльності. Особливо в індуїзмі, ісламі та католицизмі спостерігаються нижчі показники економічної активності жінок, ніж в інших релігіях та атеїстичних країнах.

За даними аналізу С. Нортон та А. Томаля (2009) у католицьких країнах нижчий рівень економічної активності жінок спостерігається в середньому на 15 п.п. ніж у протестантських країнах. Автори також припускають, що в протестантських країнах спостерігаються менші гендерні нерівності в освіті, ніж у католицькій чи ісламській. За результатами досліджень Г. Рацко та Б. Берчелла (2013), християнська релігія (католицька та протестантська) пояснює 25% дисперсії професійної сегрегації у 33 досліджуваних країнах. Різноманіття гендерних ролей у біологічній сфері пов'язане з традиціями та нормами, заснованими на релігії, що перекладається на публічну сферу: світське право, ринок праці та соціально-економічна політика держави.

Міркування Р. Барро та Р. Макклери (2003) щодо релігійності призводять до висновку, що віра в конкретні цінності, наприклад, справедливість чи егалітаризм, позитивно впливає на економічне зростання. Вони також вказують, що країни з низьким релігійним розмаїттям (наприклад, католицька: Іспанія, Італія, Португалія, Бельгія, Ірландія та країни Латинської

Америци - Мексика та Чилі; протестантська Скандинавія; Православна Греція; Іслам в Туреччині) мають більш сильний вплив на становище жінок на ринку. роботу порівняно з плюралістичними країнами через релігію (наприклад, США, Австралія, Нідерланди, Німеччина, Швейцарія). Випадкове дослідження Північної Ірландії Н. Хітона, Г. Робінсона, К. Девіс і М. Мак-Вілліамса (1997) доводить, що група жінок католицької релігії має нижчий рівень економічної активності, ніж жінки-протестанти. Що більше вони частіше займають низькооплачувані, низькооплачувані посади у сфері послуг, перерви у роботі та проблеми тривалого безробіття. З іншого боку, більше католиків, ніж протестантів, займають керівні посади в галузях, пов'язаних з освітою та дошкільною допомогою.

У своїх роботах Р. Інглехарт та П. Норріс вказують, що тип домінуючої релігії в даному суспільстві має більший вплив на гендерну рівність, ніж ступінь релігійності. Найбільш егалітарні погляди на розподіл гендерних ролей спостерігалися в християнських країнах, в постіндустріальних державах та атеїстичних суспільствах, а найбільшою перешкодою для культури гендерної рівності виявився іслам. Жінки отримали виборчі права у більшості протестантських країн після закінчення Першої світової війни, тоді як у більшості католицьких країн після закінчення Другої світової війни. Отже, аналіз історичних подій повинен стати наступним кроком, спрямованим на визначення детермінант гендерної нерівності, включаючи професійну сегрегацію.

2.1.2. Історичні умови

Промислова революція на рубежі XVIII - XIX століть сприяла розвитку поліпшення соціальної та професійної позиції жінок. Дослідження І. Пінчбека (2013) вказують на подвійний вплив промислової революції на гендерну нерівність на ринку праці. З одного боку, у міру прогресу можливості для працевлаштування жінок зростали. Більше того, умови праці та оплати праці почали поступово покращуватися. З іншого боку, виконання лише конкретних

видів робіт сприяло скупченню жінок на кількох маргіналізованих заняттях. Як підкреслював М. Чарльз, поряд із технічним прогресом та розвитком сфери послуг, розширилась сфера професійної сегрегації.

Р. Інглехарт та П. Норріс [39] також аналізують вплив модернізації суспільства на присутність жінок у професійній сфері. Вони зазначають, що перехід від аграрного до індустріального суспільства означав, що жінки почали займатися платною роботою. Наступним етапом була урбанізація та виникнення постіндустріального суспільства, що спричинило підвищення рівня освіти серед жінки, отримуючи виборчі права та знижуючи рівень народжуваності. Крім того, більш егалітарні цінності сприяли жінкам, які займають керівні посади та займаються вільними професіями. Поряд з прогресуючою демократизацією вона була здійснена ідея гендерної рівності в публічній сфері, особливо завдяки діяльності феміністичних рухів.

Варто представити наступні етапи жіночої діяльності та їх досягнення у громадській та професійній сферах. Перша хвиля фемінізму почалася в кінці 17 століття. Американські та британські суфрагісти боролися за формальну рівність між чоловіками та жінками, особливо в контексті виборчого законодавства. Він закінчився після Першої світової війни, коли багато країн надали жінкам виборчі права. Безперечно, цьому сприяла заміна чоловіків, які воюють на фронті жінками, як основними годувальниками. Це породило платну роботу для одружених жінок, які до цього часу були пов'язані насамперед з домашнім господарством. У міжвоєнний період дисбаланс на ринку праці призвів до більшої прихильності роботодавців до працевлаштування людей з груп, які досі були маргіналізовані на ринку праці, включаючи жінок [24]. Однак, в умовах економічної кризи, пріоритет зазвичай віддавався чоловікам. Внаслідок спалаху Другої світової війни жінок було мобілізовано працювати на озброєння, що дозволило їм працевлаштовуватися у раніше недоступних професіях.

Новий соціально-економічний порядок після глобальних збройних конфліктів сприяв активізації діяльності щодо гендерної рівності в економічній та політичній сфері. Відбулися зміни у визначенні ролей чоловіків та жінок у сімейному та професійному житті, які виявилися короткочасними. Згідно з дослідженнями Г. Брейбона та П. Літфілда (1987), ставлення до жіночої праці не змінилося. Порівнюючи їхню ситуацію до 1914 р. та після 1945 р., можна зробити висновок, що вони все ще відчували недоступність маскулінізованих професій, підвищення кваліфікації та домашніх справ. Це почало другу хвилю фемінізму в США в 1960-х роках. Жінки робітничого класу боролися за рівну зарплату з чоловіками та за політичну участь. Тим часом у Європі, особливо у Франції, розвивалася феміністична філософія, яка, всупереч англо-американським прагматичним постулатам, була зацікавлена переважно теорією та психоаналізом.

Різні темпи поширення доступу жінок до економічної та політичної сфери між країнами також залежать від формальних інститутів. У першій половині 19 століття жінки отримали економічні права, пов'язані з майном, опікою та розлученням. На початку ХХ століття жінки отримували політичні права. Друга половина ХХ століття ознаменувалася наданням жінкам прав на повну участь у ринку праці. Автори також вказують на наслідки для державної політики. У США надання повних прав громадянства призвело до збільшення на 24% соціальних та медичних витрат. Це сталося через появу жінок у публічній сфері та сприйняття їх менш сприятливого становища в системі соціального забезпечення. Це підтверджується подальшим аналізом ситуації в Швейцарії, яка після надання виборчих прав жінкам у 1971 р. Зафіксувала 28% збільшення витрат на соціальну політику.

Подальше дослідження англосаксонських країн (Австралія, Ірландія, Канада, Нова Зеландія, Південна Африка, США, Великобританія) показало, що вони ліберальні в контексті прав жінок, в той же час ці товариства розглядаються як патріархальні (Ашканасі, Тревор-Робертс та Ерншоу, 2002).

У цих високорозвинених країнах, орієнтованих на ефекти та збагачення (сприймаються як стереотипно чоловічі атрибути), позитивне ставлення керівників до сприяння рівному поводженню з жінками та чоловіками на робочому місці.

У своїх міркуваннях Р. Фернандес аналізує майнові права жінок, які одружуються в США у 1850-1920 роках. Держави, засновані на цивільно-правовій системі (активи, придбані під час шлюбу, є спільною власністю, жінки мають право успадковувати половину майна), які є більш сприятливими для прав жінок вони ввели реформи права власності пізніше, ніж ті, які базуються на звичаєвому праві (жінки мають право успадковувати третину свого майна). Дослідження К. Кемпбелла та А. Мінгуез-Віри (2008) стосується впливу присутності жінок у правліннях компаній на їх фінансові результати в контексті діючої правової системи. Тематичне дослідження Іспанії, яке характеризується концентрацією капіталу у великих сімейних підприємствах, пірамідних структурах власності та контролю, підтверджує важливість сфери вертикальної професійної сегрегації. Жінки рідше, ніж в англосаксонських країнах, що аналізувались раніше, займають посади, що вимагають відповідальності. Висновки доводять, що гендерне розмаїття в радах директорів сприяє кращим фінансовим результатам компанії, тоді як участь жінок не має статистичного значення.

У літературі з цього приводу глобалізація та демократизація також розглядаються серед історичних умов професійної сегрегації за статтю. Глобалізація - розуміється як процес міжнародного потоку капіталу, товарів, послуг, людей, ідей та цінностей - може впливати на трудові норми, а також на права жінок [28]. Транснаціональна передача соціокультурних норм щодо гендерної рівності можлива через міжнародний торговий обмін та діяльність транснаціональних корпорацій (ІШТільц). Глобалізація - це також супроводжуваний процес демократизації, який призводить до встановлення системи, яка усуває політичну та етнічну напруженість та обмежує масштаби

насильства. У дослідженні ситуації в західноєвропейських країнах Д. Ачемоглу та Дж. Робінсон (2000) зазначають, що процес демократизації країн сприяє перерозподілу доходів, розповсюдженню освіти та зменшує сферу соціальних нерівностей, у тому числі з урахуванням статі.

2.1.3. Демографічні процеси

Моделі демографічних переходів, тобто зниження смертності та народжуваності та їх наслідки для становища жінок на ринку праці описані у дослідженні Д. Коулмана (2006). Автор вказує на три основні етапи. Перший, який є універсальним для індустріальних суспільств, характеризується зниженням народжуваності. Другий етап пов'язаний з революцією в умовах життя товариств (свідоме планування потомства) в розвинених західних країнах. Третя стадія була визначена з проблемою заміщення поколінь та міграції у більшості розвинених країн. У своїх аналізах М. Окольський вказує на проблему старіння суспільств, що виявляється, серед іншого, крахом відтворення та більшою тривалістю життя, особливо жінок. Явище також супроводжується зменшенням передчасної смертності немовлят та людей похилого віку. Для жінок в умовах їх економічної діяльності затримка моменту вступу у формальні відносини і, що частково пов'язана з батьківством, має суттєвий вплив на жінок. З одного боку, період динамічного кар'єрного розвитку жінок на його початку подовжується, а з іншого, він впливає на меншу кількість потомства протягом усього життя. Як результат, чим нижчий показник народжуваності, тим менше переривань у професійній кар'єрі жінок, але також більша проблема суспільств із заміщенням поколінь. Автор також зазначає, що старіння населення збільшує значення сектора медичних послуг та довготривалої допомоги. Він підкреслює, що в традиціях патріархальних товариств медичні та медичні професії присвоюються жінкам. Таким чином, старіння суспільств може сприяти підвищенню рівня професійної сегрегації за статтю.

Вплив шлюбу на професійну сегрегацію за статтю визначає Г. С. Бекер, заявляючи, що час, який одружена жінка приділяє її обов'язкам: домашній догляд та догляд за дітьми довший, ніж для чоловіків це менший ресурс людського капіталу для жінок та його знецінення, як наслідок, це впливає на вибір освіти та професійні вподобання. Як постулати П. Н. Коена у своїх міркуваннях, у тому числі в групі професій - домашніх робітників, - це могло б зменшити цю проблему. Використовуючи приклад американського ринку праці, він показує потенційне зниження професійної бездіяльності у групі жінок, одночасно збільшуючи сферу професійної сегрегації в макроекономічному відношенні - через сильну фемінізацію групи домашніх працівників.

Міграція як демографічний процес також має значний вплив на ринок праці. У країнах ОЕСД більшість мігрантів - жінки, які мають кращу освіту, ніж чоловіки, а також мають більш високий рівень зайнятості, ніж жінки, що приймають. Їх присутність на ринку праці збільшує загальну робочу силу, але також негативно впливає на рівень професійної сегрегації за статтю. Через вищезазначене старіння суспільств та роль інституційної допомоги у високорозвинених країнах, мігранти найчастіше знаходять роботу в галузях, пов'язаних з домашньою допомогою та доглядом. Різний вплив міграції на професійну сегрегацію жінок на основі подвійної моделі ринку праці вивчали Д. С. Массі та ін. Вони вказують на те, що мігранти заміняють людей з неблагополучних груп - насамперед жінок та молодих людей - у професіях із низьким престижем, низькооплачуваною чи низькооплачуваною професією. Таким чином, розмір вертикальної професійної сегрегації зменшується за статтю серед населення країни перебування.

2.2. Економічні фактори

2.2.1. Ситуація на ринку праці

У своїх міркуваннях І. Е. Котовська та У. Штандерська підкреслюють, що у сфері економічної діяльності жінок можуть виникнути два конфлікти,

пов'язані з гендерною ознакою. Культурний конфлікт базується на різноманітних професійних та сімейних ролях жінок та чоловіків, тоді як на структурному конфлікті базується про наявність інституційних рішень для догляду за утриманцями. Як результат, стереотипний вибір освітніх та професійних нерівностей, а також гендерної нерівності виникає в контексті: робочого часу, форм зайнятості, займаної посади та оплати праці. Вирішення впливу на рівень економічної діяльності з гендерної нерівності, включаючи професійну сегрегацію, неможлива без урахування ряду культурних чи пов'язаних з цим факторів державної політика.

Варто розрізнити три моделі економічної діяльності жінок характерні для, серед іншого країн Середземномор'я - це одномовна крива економічної активності жінок, які після створення сім'ї відмовляються від своєї роботи, стаючи неактивними, часто до тих пір, поки не стануть незалежними від потомства. Крива бімодальної економічної активності жінок, яка часто зустрічається в Нідерландах, Німеччині чи Австрії, полягає в тимчасовому перериванні професійної кар'єри та поверненні на ринок праці, наприклад після відпустки по вагітності та пологах. Для скандинавських країн характерна перевернута U-образна крива, де робота трактується незалежно від життєвого циклу сім'ї, а рівень економічної активності жінок порівняно найвищий.

Дослідження Ф. Беттіо (2002) щодо економічної активності жінок та професійної сегрегації за статтю призводять до того, що зі зростанням рівня зайнятості жінок зменшується сфера професійної сегрегації за статтю. Він підкреслює різноманітність рівня економічної активності між скандинавськими країнами з високими значеннями рівня зайнятості для жінок та Середземномор'я та його низьких значень. Як причину він вказує на роль сімейної політики у скандинавських країнах та ґрунтується на впровадженні послуг сімейного догляду в середземноморських країнах. У свою чергу Міллер та ін. [51] розглядають вплив підвищення рівня економічної активності жінок у США в 1985-1993 роках на зайняття посади в муніципальних відомствах.

Вони визнають, що жінки займають допоміжні посади, часто у відділах, пов'язаних з перерозподілом державних коштів, але їм не вистачає на посадах, що приймають рішення. На основі аналізу 10 європейських країн у 1990-2000 рр. Дж. Дойч та Дж. Сілбер (2005) свідчать про більш високий рівень професійної сегрегації серед зайнятих, ніж серед самозайнятих. Вони пояснюють, що жінкам важче працювати стереотипно чоловіками як працевлаштованим особам, ніж частиною власного бізнесу.

На рівень професійної сегрегації також впливає рівень безробіття або, ширше, економічна ситуація. У своїх дослідженнях Дж. Рубері та А. Рафферті (2013) спостерігають більшу участь жінок у підтримці поточної зайнятості, ніж у випадку з чоловіками. Аналізуючи британський ринок праці в 2007-2011 роках, вони приходять до висновку, що прихильність жінок до робочого місця в секторі банківських послуг, які в умовах економічної кризи з боку стабільного сектору стали вразливими, призвели до зростання рівня безробіття серед жінок. Це призводить до нижчого середнього рівня продуктивності жінок протягом життя, ніж чоловіків, що, отже, збільшує їх скупченість у державному секторі.

Серед факторів, пов'язаних із ситуацією на ринку праці, слід назвати гендерні нерівності в оплаті праці. Ф. Д. Блау та Л. М. Кан (2016) відзначають в дослідженнях ринку праці США у 1980–2010 роках, що гендерні нерівності в гендерній різниці в заробітній платі між жінками та чоловіками зменшилися. У той же час вони звертають увагу на групу позицій найвищого рівня, що характеризується найвищим рівнем оплати праці, де зростали нерівності. Вони доводять, що, з одного боку, чим нижчий загальний рівень оплати праці, а отже, і менша нерівність у заробітній платі між статями в даній професії, тим більша її фемінізація. З іншого боку, вони сприймають у вертикальній професійній сегрегації, і насамперед у виникненні явища скляної стелі, причини стійких гендерних нерівностей у оплаті. Вони постулюють, що при поясненні розриву в заробітній платі за гендерною ознакою слід надавати

менше значення факторам, пов'язаним з людським капіталом, таким як освіта чи професійний досвід, а конкретніше - аналізу психологічного (ставлення до ризику, конкуренції, переговорів) та соціального (розподіл ролей у сім'ї, стереотипи).

Робочий час як фактор, що впливає на рівень професійної сегрегації, є предметом багатьох досліджень щодо балансу між роботою та життям. Культурні норми та гендерні стереотипи впливають на розподіл праці в сім'ях з дітьми або на залежних від них особах вимагає догляду. Загальноприйнята модель - це більш тривала професійна професія чоловіків та скорочення професійного робочого часу жінок через неоплачене домашнє завдання. Дослідження, що аналізує групу країн OECD, свідчить співвідношення між вищим рівнем жіночої освіти, меншою кількістю дітей та їхнім віковим віком, меншою зарплатою подружжя / партнера та більшою часткою жінок, які працюють на повний робочий день (OECD, 2017). Поява в родині потомства різноманітно впливає на робочий час батьків. Наприклад, у Данії, Норвегії, Франції та Фінляндії обидва батьки вирішують скоротити робочий час, тоді як у Німеччині, Австрії чи Швейцарії така ситуація стосується лише жінок.

У літературі більшість досліджень роботи за сумісництвом стосуються її впливу на нерівності в оплаті праці та виплату пенсій на основі статі. Як зазначає М. Пол (2016), на прикладі німецького ринку праці в 1984-2011 роках робота від 5 до 15 годин на тиждень сприяє зниженню заробітної плати - як в короткостроковій, так і в довгостроковій перспективі. Робота від 16 до 34 годин на тиждень впливає на розрив у оплаті праці лише в довгостроковій перспективі та на розмір пенсійних виплат. Цікавим доповненням до аналізу ринку праці Німеччини у 1984-2014 роках є дослідження, запропоноване П. Матушаком (2017). Це доводить, що робота за сумісництвом негативно впливає на розмір оплати праці протягом 5 років після зміни роботи на повний робочий день. Ефект, оцінений за допомогою панельних моделей даних з

постійними ефектами, виявився статистично значущим у групі чоловіків низької та середньої кваліфікації.

Як аналізують С. Коннелі та М. Грегорі (2008), зміна робочого часу спричиняє не тільки зменшення заробітної плати, а й часто зміну робочого місця. Вивчаючи британський ринок праці, вони помічають, що висококваліфіковані жінки, як правило, близько 30 років, вирішують змінити робочий час, що пов'язане з материнськими зобов'язаннями. Вони особливо вразливі до втрати свого людського капіталу, і повернення цієї держави відбувається в середньому через 6 років. Аналогічні висновки робить Л. Блеквелл (2001). Перехід від повної до роботи за сумісництвом пов'язаний зі зниженням статусу працівника, а також переведенням на типово жіночі робочі місця з меншою заробітною платою та меншими можливостями для професійного просування. Крім того, жінки, які працюють на повний робочий день, мають більше шансів знайти роботу в маскулінізованих професіях або галузях, ніж ті, що працюють за сумісництвом. Як підкреслював А. Х. Беллер, жінки, що працюють на повний робочий день, мали майже в чотири рази більше шансів працювати в чоловічих професіях, ніж ті, хто використовує гнучкі форми зайнятості.

2.2.2. Економічне зростання

Сила впливу економічного зростання на гендерну нерівність залежить від рівня соціально-економічного розвитку тієї чи іншої країни, про що зазначають у своїх дослідженнях, серед інших, Д. Доллар та Р. Гатті (1999) та Н. Кабері та Н. Наталі (2013).

З аналізів Д. Доллара та Р. Гатті (1999), проведених на групі 127 країн у 1975-1990 роках у високорозвинених країнах, виникнення так званих позитивних відгуків. З одного боку, багатші гендерні нерівності в освіті, ринку праці та політиці спостерігаються у багатих країнах, а з іншого, ідеї рівності сприяють збагаченню суспільств. В умовах економічного зростання

розширюються можливості жінок для просування по службі, а їхня зарплата збільшується, також завдяки маркетингу робочих місць

У своїй роботі Н. Кабері та Н. Наталі (2013) відзначають позитивну кореляцію між економічним зростанням та гендерною рівністю у процвітаючих країнах. Явище фемінізації бідності спостерігається в країнах, що розвиваються. Воно засноване на обмеженому доступі жінок до охорони здоров'я, освіти та робочих місць через переконання, що їх внесок у отримання доходу менший, ніж у чоловіків. Висновки обох представлених досліджень узгоджуються з теорією дискримінації Г. С. Беккера, яка передбачає, що це стає занадто дорогим у випадку конкурентоспроможних, високорозвинених економік, відкритих для міжнародного обміну.

Дж. А. Бал (2008) та І. Гаддіс та С. Класен (2011) представляють іншу позицію в контексті впливу економічного зростання на професійну сегрегацію. Використовуючи регресійний аналіз Дж. А. Бал, доводиться, що поряд зі збільшенням ВВП на душу населення зростає професійна сегрегація за статтю індексу ідентифікатора (ang. Index of Dissimilarity). Більше того, сила цього впливу залежить від ступеня фемінізації несільськогосподарського сектору. Високорозвинені економіки на основі послуг відчувають найсильніший вплив зростання ВВП на душу населення на зростання професійного рівню І. Гаддісі С. Класен зосереджується на впливі доданої вартості, що створюється окремими галузями економіки на коефіцієнт економічної активності населення. На основі регресійного аналізу країн ОЕСД у 1980–2005 роках вони спостерігали значне значення зростання доданої вартості у сфері послуг, у торгівлі та пов'язаній з розміщенням та гастрономією на збільшенні зайнятості жінок у цьому секторі та галузях, а отже, на збільшення розміру горизонтальної професійної сегрегації за статтю.

Діловий цикл впливає на ситуацію на ринку праці, включаючи професійну сегрегацію за статтю. У своїх аналізах К. Бансак, М. Грехем і А. Забедеє (2012) роблять три теоретичні припущення. По-перше, жінки частіше

втрачають роботу в умовах економічної кризи, оскільки вони є групою, яка надає перевагу ринку праці. По-друге, якщо робота жінки тісно пов'язані з галузями, особливо вразливими до рецесії, такими як міжнародна торгівля чи ринок нерухомості, вони можуть зазнавати частіших звільнень. По-третє, під час рецесії жінки є дешевшою заміною чоловічої праці. Емпіричні дослідження США у 1966–2010 роках показують, що в досліджуваний період рівень професійної сегрегації за статтю зменшився, тоді як економічні кризи змінили цю тенденцію. Цікаво, що чоловіки частіше втрачали роботу, ніж жінки. Цьому сприяла маскулінізація галузей, особливо постраждалих від спаду. Інший аспект впливу економічних коливань на професійну позицію за статтю на мексиканському ринку праці в 1987-1993 роках аналізується У. Каннінгом. Автор зазначає, що незаміжні та бездітні жінки на високооплачуваних посадах менш чутливі до негативних наслідків економічних криз, ніж працівники з сім'єю. Крім того, дослідження приводить до висновку, що тіньова економіка зростає як для жінок, так і для чоловіків під час кризи, як гарантію доходів сімей. Це підтверджується висновками Х. Хойнеса, який підкреслив нижчу чутливість зайнятості та рівень оплати праці висококваліфікованих жінок до коливань, пов'язаних із кризою, ніж у субпопуляції високоосвічених чоловіків. Вивчаючи ситуацію на ринку праці в США після криз 1982 і 1992 років, він зауважив, що чергова рецесія зменшила вразливість неблагополучних груп, тобто жінок та афроамериканців, до її негативних наслідків.

2.2.3. Міжнародна біржа

Перш за все, варто навести результати дослідження М. Буссмана (2009), який, використовуючи регресійний аналіз для країн ОЕСР в 1970-2000 роках, констатує, що разом зі збільшенням зовнішньоторговельного балансу збільшується зайнятість жінок у сфері послуг. до поширення горизонтальної професійної сегрегації за статтю.

На відміну від Озендорп [36] вказує на позитивний вплив розвитку міжнародної торгівлі та збільшення частки прямих іноземних інвестицій в контексті усунення вертикальної професійної сегрегації на низькокваліфікованих робочих місцях - як у бідніших, так і в багатіших країнах та на висококваліфікованих робочих місцях країни з більш високим рівнем процвітання.

Як підкреслюють Е. Неймаер та І. Де Сојса (2011), передовий досвід щодо гендерної рівності передається на основі просторової залежності, тобто між країнами, що здійснюють торгівлю та здійснюють прямі іноземні інвестиції. Автори досліджували країни з різним рівнем економічного розвитку в 1981-2007 роках і довели, що торгівля сприяє економічній рівності між жінками та чоловіками у всіх країнах, крім слаборозвинених, тоді як прямі іноземні інвестиції не мають статистично значущого впливу.

У своїх дослідженнях С. Е. Блек та Е. Брейнерд (2004) розглядають подвійний вплив глобалізації за допомогою регресійного аналізу для США у 1976-1993 роках. Вони вказують на процес імпорту цінностей гендерної рівності, роблячи висновок, що міжнародна конкуренція збільшує частку жінок серед керівників статистично значущим чином. У той же час вони зазначають, що поширення корпоративних соціальних мереж, де переважають чоловіки, шляхом глобалізації збільшує явище гендерної сегрегації.

Передача позитивних стандартів праці (включаючи меншу схильність до дискримінації за ознакою статі, раси чи релігії) з більшої до меншої кількості країн розвинені є предметом міркувань Е. Агуайо-Теллеза (2012). Він показує, що політика лібералізації торгівлі збільшує розрив у оплаті праці між висококваліфікованими та низькокваліфікованими працівниками, особливо це стосується низькокваліфікованих жінок.

Е. Браунштайн (2006) у своїх аналізах зазначає, що значна частка прямих іноземних інвестицій призводить до фемінізації галузей, пов'язаних з експортом. На прикладі найбільших іноземних інвестицій у країнах

Латинської Америки бачить скупчення жінок у галузях, пов'язаних з електронікою, текстилем та одягом. В умовах міжнародної конкуренції ці сектори особливо піддаються тиску низьких витрат на оплату праці, таким чином, заробітна плата жінок відносно низькі. Поряд з технічним прогресом експортний сектор демінералізується, а отже, і сфера професійної сегрегації за рахунок статі.

Перевіряючи зв'язки між економічним обміном та державною політикою, М.Р.Буземейер та Дж. Л. Гарріцманн (2017) вивчають вплив глобалізації, виміряну зовнішньоторговельним балансом на державні витрати. Як вони підкреслюють, міжнародний обмін має значний вплив на скорочення витрат, пов'язаних з пасивною політикою на ринку праці (наприклад, допомога по безробіттю) на витрати на освіту та вищу освіту.

2.3. Фактори, пов'язані з державною політикою

2.3.1. Політика ринку праці

Державна політика на ринку праці щодо явища професійної сегрегації за статтю зосереджується на трьох основних напрямках, тобто правовому регулюванні, позитивних програмах та діях, а також належній практиці функціонування підприємств [32]. Багато заходів проводиться за державними програмами з усунення причин професійної сегрегації, в тому числі освітня сегрегація, а також її наслідки, наприклад, недооцінка жінок у правліннях компаній. Незалежно від розміру професійної сегрегації, необхідно створити середовище для функціонування підприємств у стереотипній культурі організації. У групі ОЕСР країни Скандинавії, Франція, Нідерланди, Німеччина та Великобританія мають найдовші традиції в цьому відношенні. Тим часом країни Південної Європи все ще намагаються усунути проблему низької економічної активності жінок, полегшуючи приєднання роботи та сімейного життя.

Якщо припустити існування подвійного ринку праці, роль державної політики на ринку праці змінюється залежно від культурного контексту.

Дослідження Дж. Рубері та К. Фаган (1995) зосереджуються на порівняльних дослідженнях європейських країн щодо відмінностей у рівні професійної сегрегації за статтю та функціонуванні інститутів ринку праці. Вони підкреслюють, що умови зазначених залежностей мають національний аспект, але європейська система культурних норм є сполучною ланкою, що забезпечує спільний аналіз. Вони зазначають, що скупчення жінок за професіями з нижчою заробітною платою та статусом є результатом двох факторів: стратегій роботодавців щодо, наприклад, гнучких форм зайнятості та універсальності традиційної моделі, в якій чоловік є головним годувальником. Згодом вони вказують на позитивні дії, пов'язані зі зміною стереотипних освітніх шляхів, а отже, і професійного вибору жінок та чоловіків.

Дослідження Х. Дж. Кіма (2016) щодо Південної Кореї підкреслюють високий рівень захисту зайнятості стандартних працівників, більшість з яких - чоловіки, зайняті у великих експортно-орієнтованих компаніях. З іншого боку, автор вказує на відсутність активної політики на ринку праці, спрямованої на нестандартних працівників, які працюють у невеликих сервісних компаніях, позбавлених навчання або страхування на випадок безробіття. Більшу частину цієї групи становлять жінки, але також молоді люди, які виходять із-за тривалого безробіття. Тематичне дослідження корейського ринку праці показує, що його сегментація, підсилена державною політикою, сприяє консолідації високого рівня професійної сегрегації за статтю. На прикладі Ірландії показана державна політика, головна мета якої - усунути нерівності, що сприяють скупченню жінок на вторинному ринку праці, насамперед, через підтримку системи освіти та навчання. Важливість держави як роботодавця в контексті її впливу на сферу професійної сегрегації за статтю є предметом дослідження Дж. Демтріха та Х. П. Блоссфельда (2017). Аналізуючи 26 країн, що належать до Європейського Союзу, вони зазначають, що жінки на керівних та управлінських посадах менш слабо представлені у стереотипно чоловічих, ніж жіночих професіях.

Як показав С. Нейман (1998), для ефективного обмеження сфери гендерної сегрегації необхідне відповідне поєднання інструментів державної політики на ринку праці та соціально-економічного ринку. Дж. Річ та С. Палаз (2008) проводять порівняльний аналіз ситуації на ринку праці в Туреччині в 1975 та 2000 роках. Вони зосереджуються на правових нормах, які, на їхню думку, вплинули на підвищення рівня професійної сегрегації між досліджуваними роками, Вони також зазначають, що культурні норми сильно впливають на чинне законодавство. Незважаючи на положення про заборону дискримінації жінок у Конституції (1980 р.) та ратифікацію Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1982 р.), лише у 2003 р. закони, що забороняють звільнення жінок з роботи під час вагітності, були лише у 2003 році. Істотною перешкодою в контексті освіти та професійної роботи в Туреччині є закони, що застосовуються безпосередньо до ринку праці. Прикладом може бути заборона виконувати небезпечні роботи у виробничому секторі або в певний час жінками.

С. Х. Мастраччі (2005) вказує на вплив двох програм, що впроваджуються на державному рівні в США, на збільшення участі жінок у професіях та маскулінізованих галузях на початку 1990-х. Їх головною метою було усунення професійної сегрегації за статтю шляхом збільшення зайнятості жінок у т.зв. нетрадиційні професії. Перший із них надав фінансову підтримку окремим державам, які вирішили організувати систему навчання жінок, які досягають відносно низької заробітної плати в економіці, щоб зосередити їх на пошуку роботи в групі маскулінізованих професій. Друга з обговорених програм була спрямована на фінансування проектів створення робочих місць для жінок, реалізованих роботодавцями або їх організаціями, що працюють у традиційно чоловічих галузях. Однак ця програма була піддана критиці за високий ступінь коливання зайнятості жінок на співфінансованих роботах.

Реалізація гендерних квот в управлінні компаніями є дослідницькою сферою М. Бертран та ін. (2014). Попередником цього процесу була Норвегія,

яка в 2006 році запровадила обов'язкові квоти (40% від кожної статі) у правліннях акціонерних товариств. Серед країн ОЕСР 30% суми застосовується у Фінляндії, Франції, Іспанії, Нідерландах, Ісландії, Німеччині та Італії. Європейський парламент також прийняв квоту на 40% у 5000 найбільших компаній, що котируються на фондових біржах Європейського Союзу. Приклад Норвегії показує, що зі збільшенням гендерної різноманітності в правліннях, різниця в оплаті праці між жінками та чоловіками звужується, а мережа невикористаного жіночого потенціалу активізується. Це особливо важливо серед молоді, яка планує кар'єру, оскільки впливає на головний визначальний фактор професійна сегрегація - вибір освіти. Таким чином, чим більш фемінізоване правління, тим більше бізнес-сектор виступає за жіночу працю, тим самим обмежуючи сферу вертикальної професійної сегрегації.

У свою чергу Р. Стрехмайер та В. Тоноян (2005) відзначають, що жінки ведуть малий бізнес менше, ніж чоловіки. Більше того, кількість жінок-підприємців зростає повільніше. Вони довели існування інноваційні прогалини у групі німецьких підприємств, якими керують жінки та чоловіки у 1998–1999 рр. Вони зазначають, що розрив проявляється меншим залученням жінок до впровадження та розвитку інноваційних процесів та продуктів. Найголовніше, що освітня та професійна сегрегація - це явище співіснування. Вони рекомендують створювати програми на рівні окремих земель, які заохочують жінок вести бізнес у маскулінізованих галузях, де інноваційний розрив найменший. Така державна політика щодо ринку праці може сприяти зниженню рівня професійної сегрегації за статтю.

Дослідження А. Калева та ін. (2006) стосується ефективності обраних інструментів політики на ринку праці. Три різні підходи до сприяння розмаїттю серед зайнятих на керівних посадах у США в 1971-2002 роках аналізуються за допомогою панельної моделі даних з постійними наслідками. Серед найбільш ефективних дій були визначені позитивні дії, що

підтримуються державними нормативними актами, навчання та наставництво на організаційному рівні, а також формалізовані правила зайнятості та підвищення кваліфікації. Допомога - як урядова, так і всередині компанії, сприяючи рівновазі між робочим та особистим життям, суттєво вплинула на збільшення частки жінок на керівних посадах, тим самим усунувши явище скляної стелі.

2.3.2. Соціальна політика

Аналіз соціальної політики вимагає розмежування її основних моделей. У своїх міркуваннях Дж. Льюїс досліджує режим добробуту в контексті оцінювання несплачених домашніх завдань та його поділу за статтю. Аналізує ситуацію у Франції, Швеції, Великобританії визначаючи умови для гендерної сегрегації, що стосуються моделі соціальної політики. Він підкреслює, що шведські рішення у вигляді оплачуваної батьківської відпустки та партнерської моделі розподілу домашніх завдань сприяють відносно низькому рівню професійної сегрегації. У випадку Франції вона звертає увагу на систему соціального забезпечення, яка надає перевагу сім'ям з дітьми, що впливає на усунення бездіяльності жінок, пов'язаної з материнством. Модель чоловіка як головного годувальника та обмеженість доступності інституційного догляду, характерна для Великої Британії, виявляється негативно впливає на розмір професійної сегрегації за статтю.

Теоретичні та емпіричні дослідження в групі 22 країн ОЕСР Х. Мандель та М. Семенов (2006) пропонують парадокс держави соціальної допомоги. Вони зазначають, що політика держав загального добробуту спрямована на сприяння в'їзду або поверненню жінок на ринок праці, однак, до високо фемінізованих професій та на посади нижчого рівня. Порівнюючи соціал-демократичні скандинавські країни та ліберальні англосаксонські країни, вони відзначають декілька аспектів аналізу явища. Держава як роботодавець, віддаючи перевагу працевлаштуванню жінок у державному секторі, сприяє їх скупченню. Держава як законодавець, запроваджуючи

гнучкі форми зайнятості та робочого часу, продовжує виникнення нерівностей у оплаті праці. Держава, як частина сімейної підтримки, продовжує декретну відпустку, призводить до професійної дезактивації жінок. Парадокс держави загального добробуту полягає у підвищенні рівня економічної активності жінок, одночасно сприяючи консолідації професійної сегрегації за статтю. Навпаки, ліберальні держави, завдяки пасивному ставленню до зайнятості жінок, ускладнюють поєднання професійних та сімейних обов'язків.

Використання інструментів соціальної політики в контексті захисту зайнятості та усунення гендерних нерівностей, включаючи професійну сегрегацію, було предметом міркувань М. Естевеса-Абе, Т. Іверсена та Д. Соскіса (2001) та М. Естевеза-Абе (2005). Вони підкреслюють особливе значення оплачуваної декретної відпустки, яка гарантує дохід та повернення на робоче місце до народження дитини. Для роботодавців це часто пов'язане з витратами на заміну жінок, що впливає на перевагу чоловіків до підвищення кваліфікації, адже чим стратегічніше становище в організації, тим вище вартість довгострокової відсутності працівника. Другий важливий фактор - наявність інституційної допомоги діти та утриманці, що полегшує балансування кар'єри з сімейними обов'язками.

Е. Сміт та С. Штейнмет (2008) відзначають, що в країнах з вищим рівнем інституціональної підтримки в догляді за маленькими дітьми кращі результати спостерігаються в контексті вирівнювання гендерної участі в структурі зайнятості професійними групами. У 17 проаналізованих країнах ЄС, поряд зі збільшенням частки жінок у групі економічно активних та випускників університетів, частішим є вибір напрямів навчання (і, як наслідок, професій), фемінізованих - як жінками, так і чоловіками. Крім того, країни з високою часткою жінок серед випускників університетів мають нижчий рівень професійної сегрегації.

С. Вінсент-Ланкрін (2008), аналізуючи країни ОЕСР у 1998 та 2005 роках, зазначає, що частка жінок у групі студентів та випускників зростає

протягом розглянутого періоду. Однак проблема гендерної нерівності в контексті галузей дослідження все ще залишається. Жінки навчаються в галузях, пов'язаних з освітою, навчанням, охороною здоров'я та соціальною допомогою набагато частіше, а чоловіки - в галузі точних наук та техніки. Це суттєво впливає на різноманітні умови зайнятості та оплати праці чоловіків та жінок. Він робить висновок, що в країнах ОЕСР в 2005 році 27% опитаного населення повинні змінити освіту, щоб усунути явище освітньої сегрегації за статтю.

На підставі міркувань щодо голландського ринку праці у 1979–1994 рр. Л. Боргханс та Л.Грут (1999) виділили дві основні причини професійної сегрегації за статтю, безпосередньо пов'язані спершу з освітньою політикою, різні вибори освіти за статтю внаслідок стереотипів та соціалізації. По-друге, різні кар'єрні можливості, пов'язані з освітою та професійною компетентністю. Голландське тематичне дослідження також є предметом дослідження Х. Г. ван де Верфхорста (2017), який, використовуючи когортний аналіз, розглядає взаємозв'язок між походженням та освітнім вибором. Підкреслює, що чим вище соціальний (майновий) клас, тим нижчий рівень освітньої сегрегації. Він вказує, що дочки краще освічених і заможних батьків частіше навчаються в точних і математичних науках, а їхні сини - в соціальних науках або мистецтві. Менш заможні, менш освічені люди передають традиційні вірування щодо вибору освітнього та професійного шляху для свого потомства.

Зв'язки між сегрегацією та народжуваністю в галузі освіти є прикладом Г. Неєра, Дж. М. Хоема та Г. Андерссона (2017) на прикладі двох Австрії та Швеції, що представляють собою відповідно консервативні та соціал-демократичні держави добробуту. Вони підкреслюють, що незалежно від моделі соціальної політики жінки, які працюють у традиційно фемінізованих професіях, особливо в галузі освіти та охорони здоров'я, мають більше шансів мати дітей, ніж жінки, зайняті на маскулінізованих заняттях. Жінки з високою

освітою в Австрії характеризувалися найнижчим рівнем народжуваності через меншу стабільність зайнятості та менш сприятливі умови для суміщення роботи та догляду з нею, ніж жінки у Швеції. Переваги щодо народження дітей мали сильний вплив на вибір освіти, що можна виправити комбінацією відповідних інструментів освітньої та сімейної політики.

А. Люці-Греуліч та О. Тевенон (2013) вивчають вплив інструментів сімейної політики - оплачуваної батьківської відпустки, грошових переказів, послуг догляду - на рівень народжуваності та рівень зайнятості у 18 країнах ОЕСР. Вони вказують на позитивний вплив, який надає доступність послуг з догляду уникати конфлікту між пологами та участю на ринку праці. Вони також вказують, що комбіноване використання цих інструментів позитивно впливає на рішення про народження дітей, але його сила залежить від моделі соціальної політики, реалізованої в певній країні. Більше того, у високорозвинених країнах, де середній вік народження першої дитини становить 30 років і більше, сімейна політика впливає не на момент прийняття рішення щодо материнства, а на кількість потомства. З іншого боку, О. Тевенон (2013), використовуючи оціночну модель з постійними наслідками, визначає вплив інструментів сімейної політики та ситуації на ринку праці на рівень економічної активності жінок у віці 25-54 років у країнах ОЕСР в 1980-2007 роках. У контексті сімейної політики тривалість оплачуваної батьківської відпустки, витрати на інституційну допомогу дітям до 3 років та інші державні витрати на допомогу сім'ї приймаються у вигляді трансфертів як пояснювальні змінні. Тривалість оплачуваної відпустки зменшує кількість жінок, які переривають свою кар'єру через материнство. Чим вище витрати на інституційну допомогу, тим вищий рівень економічної активності жінок. Більш високі державні витрати на допомогу сім'ям у вигляді трансфертів скорочують робочий час жінок. У контексті ринку праці він розрізняє сферу послуг та державний сектор, частку працівників, що працюють неповний робочий день, у всій економіці, захист зайнятості, вимірюваний показником EPL (Законодавство про захист зайнятості) та рівень безробіття як незалежні

змінні. Він відзначає позитивний вплив секторів послуг та роботи за сумісництвом на економічну діяльність жінок, а також відсутність статистично підтвердженої значущості впливу на державний сектор. Він підкреслює, що доступність інституційної допомоги має найсильніший, позитивний вплив на зайнятість жінок у країнах із відносно довшою оплачуваною батьківською відпусткою та високим рівнем захисту зайнятості. Він також визнає різноманітність впливу цих факторів завдяки моделі соціальної політики, що проводиться. В умовах інституційної допомоги найменший ефект спостерігається в Південній Європі, а сильний - у скандинавських та англосаксонських країнах. Однак тривалість батьківської відпустки є значною у країнах континентальної Європи.

Теоретичний аналіз Дж. М. Еванса (2002) фокусується на міжнародному порівнянні державної політики щодо узгодження професійних та дбайливих обов'язків та її впливу на професійну сегрегацію за статтю. У літературі на цю тему він бачить спільну позицію щодо позитивного впливу цієї політики на рівень економічної активності жінок. Оплачена декретна відпустка тривалістю від 3 до 9 місяців збільшує рівень зайнятості жінок на 3-4% у європейських країнах. Однак він зазначає деякі обмеження щодо його впливу на явище професійної сегрегації за статтю. Період відсутності жінки - це час найдинамічнішого кар'єрного розвитку, що визначає наявність вертикальної професійної сегрегації. Тому слід шукати інтеграції батьківських відпусток з іншими інструментами сімейної політики, насамперед інституційною опікою. З іншого боку, держава повинна підтримувати підприємства у створенні сприятливого для сімей середовища на робочому місці, наприклад, наданням ясел.

Державна політика у сфері охорони здоров'я є похідною від прийнятого режиму соціальної політики, а також співпрацює з інструментами сімейної політики для усунення соціальної нерівності, також обумовленої гендерною ознакою. Як свідчать дослідження В. Наварро та Л. Ши (2001), країни з соціал-

демократичною традицією мають найвищі витрати на охорону здоров'я та найнижчі показники смертності дітей. Прикладом можуть бути скандинавські країни, які додатково характеризуються високою часткою жінок, зайнятих в економіці, особливо у розділах соціальної допомоги та охорони здоров'я. З іншого боку, англосаксонські країни з ліберальною моделлю політики в галузі охорони здоров'я мають найнижчий рівень бюджетних витрат на охорону здоров'я та відсутність охорони здоров'я (крім Канади та Великобританії). Країни Південної Європи з сильними католицькими традиціями найбільше обтяжують жінок домашніми завданнями.

2.3.3. Політика гендерної рівності

Міжнародні організації створюють у державах-членах атмосферу, сприятливу для вирівнювання гендерних можливостей у сфері освіти, зайнятості та влади. Ці сфери освіти та зайнятості вже обговорювались як потенційні детермінанти професійної сегрегації за статтю. У контексті політичної сфери членство в міжнародних організаціях було визначено як важливе.

Це означає, що необхідно ратифікувати чи впровадити конкретні правові акти, а також конвенції та рекомендації щодо гендерної рівності. Вибрані інструменти соціально-економічної політики, що проводиться для гендерної рівності, тобто система квот та гендерне бюджетування будуть проаналізовані по черзі.

Оціночні дані, що містяться у звіті Всесвітнього економічного форуму (WEF, 2017), щодо гендерної нерівності в політичній сфері свідчать про те, що вони потенційно можуть бути усунені приблизно за 100 років, тоді як в економічній сфері - майже 217 років. Безперечно, це проблема, що стосується, серед іншого діяльність міжнародних організацій, яка полягає у відсутності реальних змін у відповідь на формальні закони.

Експерти ООН у Звіті про людський розвиток 2016 для всіх критикують невеликий прогрес високорозвинених країн (за індексом

людського розвитку) у зменшенні гендерних нерівностей у сфері доступу жінок до політичної та економічної влади. Незважаючи на правові акти ратифіковані країнами-членами ООН⁷⁷, гендерна нерівність у доступі до прийняття рішень спостерігається - як на рівні державних органів, що приймають рішення, так і у сфері домогосподарств.

Рада ОЕСР видала низку стратегічних документів, які вказували на суть явища гендерної нерівності. Зі звіту "Як життя"? Вимірювання добробуту (OECD, 2015) показує, що ступінь імплементації ратифікованих конвенцій залишається недостатньою у багатьох розвинених країнах, особливо у таких сферах, як матеріальне благополуччя (включаючи оплату праці), узгодження трудових та побутових обов'язків та нарощування капіталу соціально без стереотипів та забобонів.

У доповіді Міжнародної організації праці (МОП, 2016) звертається увага на різноманітність робочого часу для чоловіків та жінок, постійні гендерні розриви в безробітті, гендерну сегрегацію за професійною групою та проблеми працевлаштування жінок на посадах, що не відповідають їх кваліфікації, незважаючи на існуючі конвенції.

Політика гендерної рівності, що розуміється як інтеграція гендерних питань, тобто включення гендерної перспективи у планування та виконання державних завдань, охоплює багато напрямків. Одну з них аналізують Л. Кенворі та М. Маламі . Оцінюючи рівняння регресії для участі жінок у парламенті 146 країн у 1998 році, вони наголошують на позитивному впливі виборчого законодавства у формі партійних списків для виборчих округів та ратифікації Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. У скандинавських країнах, а також з домінуючою релігією, крім католицизму та ісламу, помітна більша частка жінок у парламенті. Більше того, чим більша частка жінок, зайнятих у професійній групі фахівців, і чим раніше було надано виборчі права в історії країни, тим більша частка жінок на посадах міністрів.

Важливість присутності жінок у політичній сфері в контексті їх участі у виборах та громадській діяльності, наприклад, підписанні петицій, участі у мирних демонстраціях та протестах розглядають С. Дж. Лю та Л. А. Баназак (2017). Використовуючи модель випадкових ефектів, вони досліджують 20 демократичних країн у 2010 та 2014 роках та вказують, що чим більше жінок у політиці (у парламенті та на посадах міністрів), тим більша участь жінок у політичній сфері.

Однак, за даними аналізів А. Свами, С. Кнак, Ю. Лі та О. Азфар (2001), це знижує рівень корупції. Країни, які мають більш високий рівень участі жінок у парламенті та рівень їх економічної активності, мають меншу ймовірність отримати хабарництво, а отже, і вищий рівень верховенства права. Крім того, корупція уповільнює економічне зростання та спричиняє соціальні заворушення, що може сприяти утриманню гендерної нерівності.

Квоти як інструмент посилення участі жінок у політиці шляхом вирівнювання їх можливостей з чоловіками є вираженням позитивної дискримінації з метою подолання бар'єрів у контексті політичної кар'єри жінок. Жіночі рухи та організації, які працюють над збільшенням участі жінок у політиці, розпочали процес на низовому рівні, добровільне виконання квот, наприклад, у скандинавських країнах для усунення проблем маскулінізованого політичного середовища та відсутності підтримки з боку політичних організацій жінок.

На противагу Р. Доунес, Л. фон Трапп та С. Нікол (2017) розглядають країни ОЕСР та їхню бюджетну політику з урахуванням гендерної точки зору. Вони постулюють, що гендерні нерівності у сфері економічної діяльності, підприємництва, зарплат, керівних посад, охорони здоров'я чи освіти можуть бути усунені за допомогою інструменту гендерного бюджетування. У свою чергу, Дж. Г. Стоцький (2016) через тематичне дослідження 23 країн, що характеризується значним прогресом у реалізації гендерної перспективи в бюджетній політиці, вказує на її найважливіші аспекти. По-перше, вона

зосереджена на неоплачених домашніх завданнях, які в основному виконують жінки. Підкреслює необхідність його включення до національних рахунків та необхідність сприяння інституційній опіці над дітьми та утриманцями. По-друге, вона звертає увагу на недоліки в дизайні податкових систем, що сприяють спільному оподаткуванню сім'ї у випадках, коли другий господар залишається бездіяльним. По-третє, аналізується вікове соціальне забезпечення, тобто моделі пенсійної системи. Підкреслює негативні наслідки низького рівня доходу на життєвий цикл жінок. Більш низька винагорода за працю пов'язана з меншими пенсійними виплатами в майбутньому

Висновки до розділу 2

У рамках цієї глави зроблено ідентифікацію та теоретичний аналіз чинників феномену професійної сегрегації за статтю, а також їх категоризацію на соціально-культурні, економічні та політичні фактори. Припускається, що соціокультурні та економічні фактори, а також державна політика визначають виникнення та збереження горизонтальної та вертикальної професійної сегрегації за статтю.

Різноманітність чоловіків і жінок з точки зору їх соціальної, економічної та політичної ролі впливає з культурного контексту. Огляд літератури дозволяє нам побачити механізм побудови гендерних стереотипів на основі культурних норм, увічнених соціалізацією у вигляді обмежених економічних прав жінок, а також загальноновизнаних релігією.

Окрім існуючих неформальних установ, на формування явища професійної сегрегації впливають також формальні установи, ототожені з чинною правовою системою. Існує формальна рівність між чоловіками та жінками історично зумовлена збройними конфліктами, модернізацією суспільств, діяльністю феміністичних рухів, глобалізаційними процесами та демократизацією.

Зв'язувачем неформальних та формальних інститутів є ступінь адаптації та дотримання сформованих правил суспільством. Демографічні

процеси впливають на його форму. Вплив на економічну сферу, включаючи рівень професійної сегрегації за статтю, також було визначено для таких явищ: старіння населення, народжуваність та заміна покоління, вік шлюбу та рішення про материнство та міграції.

Визначаючи економічні фактори, що впливають на сферу професійної сегрегації за статтю, на основі існуючих досліджень було виділено три групи умов. До першої категорії належать змінні, пов'язані із ситуацією на ринку праці. У другому наборі були класифіковані фактори, що ілюструють економічне зростання та розвиток. Третя група факторів стосується міжнародного обміну.

У контексті ситуації на ринку праці рівень економічної активності, зайнятість та безробіття у групі жінок, а також пов'язані з ними включаючи рівні зарплати та відносини. До найважливіших факторів також належать робочий час та час, витрачений на домашні завдання та роботу за статтю.

Аналіз впливу економічного зростання на розмір професійної сегрегації за статтю дає однозначні висновки. З одного боку, помічається його позитивний вплив. Водночас він бачить збагачення суспільств, споживацтво та сервізацію економік через причини скупчення жінок у несільськогосподарському секторі. Діловий цикл та економічні кризи впливають на коливання зайнятості жінок та чоловіків на керівних посадах залежно від галузі та професії, рівня освіти та сімейної ситуації.

Окрему категорію становлять фактори, пов'язані з міжнародним обміном, який за рахунок передачі капіталу, товарів і послуг формує рівень професійної сегрегації за статтю. Глобалізація цінностей, пов'язаних з гендерною рівністю, через розвиток міжнародної торгівлі та прямих іноземних інвестицій, позитивно впливає на усунення вертикальної професійної сегрегації. У той же час збільшення обсягу експорту спричиняє розвиток несільськогосподарського сектору, що збільшує сферу горизонтальної професійної сегрегації за статтю.

Проведені дослідження дозволили виділити умови професійної сегрегації, пов'язані з державною політикою на ринку праці, соціальною політикою та гендерною рівністю. Результати аналізу підтверджують їх взаємозв'язок, що означає, що ідентифікація впливу окремих інструментів повинна тлумачитися в більш широкому контексті.

У рамках державної політики щодо ринку праці було виокремлено правове регулювання у вигляді квот у правліннях компаній, а також ряд позитивних програм та дій, спрямованих на усунення горизонтальної та вертикальної професійної сегрегації за статтю. Держава як роботодавець має можливість впливати на це явище, особливо в умовах подвійного ринку праці через різні аспекти захисту зайнятості.

Модель соціальної політики впливає на рівень витрат на соціальні цілі, в тому числі для охорони здоров'я, а також визначає захист держави та ступінь її інтервенціонізму в економічній, сімейній та політичній сфері. Важливою сферою впливу на явище професійної сегрегації за статтю є освітня політика, спрямована на зміну стереотипних освітніх виборів жінок та чоловіків. Сімейна політика формує розподіл домашньої та професійної роботи за статтю через батьківські відпустки, систему інституційного догляду за дітьми та утриманнями, а також через трансферти з державного бюджету на допомогу сім'ї.

Проведена політика гендерної рівності залежить від членства в міжнародних організаціях, а головне - від ступеня імплементації формальних регламентів, конвенцій та регламентів. Усунення недостатнього представництва жінок у державних органах, що приймають рішення зумовлена виборчою системою та кількістю виборів. Реалізація гендерної перспективи в політичних процесах та рішеннях може зменшити гендерну нерівність та мати позитивний вплив на верховенство закону та боротьбу з корупцією. У контексті усунення професійної сегрегації визнається вплив принципу гендерного бюджетування на управління державним бюджетом.

На основі проведених досліджень була концептуалізована теоретична модель обумовлення професійної сегрегації за статтю з урахуванням соціокультурних, економічних та державних факторів політики.

РОЗДІЛ 3 ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

3.1. Статистична оцінка гендерної сегрегації в Україні

Кількісна оцінка будь-якого економічного явища передбачає врахування двох взаємопов'язаних аспектів статистики: методики вимірювання та інформаційної бази дослідження. До теперішнього моменту в світовій практиці розроблений великий інструментарій, що дозволяє описувати ситуацію з гендерною сегрегацією.

Найбільш простим способом, що дозволяє зафіксувати наявність гендерної сегрегації, є аналіз розподілу чоловіків і жінок за професіями та / або галузей. Уже такий поверхневий погляд на гендерну структуру зайнятості дає можливість відповісти на питання, що розкривають проблему сегрегації:

- в яких галузях і професіях помітна перевага жінок, а в яких - чоловіків?
- в яких галузях, професіях частка представників кожної статі перевищує або є нижчою в порівнянні з їх часткою в загальній кількості зайнятих?
- рівномірно жінки і чоловіки розподілені по всій галузевій, професійній структурі або обмежені лише деякою кількістю галузей і професій?

Аналіз змін, що відбуваються в гендерній структурі зайнятості, в свою чергу, дозволяє виявити тенденції, пов'язані з посиленням або ослабленням гендерної «характеру» галузей і професій, виявити процеси збільшення або скорочення нерівномірності в розподілі чоловіків і жінок за сферами зайнятості і видам діяльності.

Для більш точної оцінки гендерної сегрегації на ринку праці використовується ряд статистичних показників, які називаються індексами сегрегації. У літературі сформульовано перелік вимог, яким повинен

задовольняти індекс сегрегації, щоб адекватно відображати асиметричність професійної або галузевої структури зайнятості [57] .

По-перше, індекс сегрегації повинен бути гендерно симетричним, тобто відображати той факт, що ступінь, в якій жінки відокремлені від чоловіків, абсолютно збігається зі ступенем, в якій чоловіки відділені від жінок. Іншими словами, на результати розрахунків не повинна впливати заміна даних про чоловічий зайнятості відповідними даними про зайнятість жінок і навпаки.

По-друге, необхідною вимогою є так звана інваріантність масштабу, що припускає незмінність розрахунків індексу сегрегації при пропорційній зміні чисельності чоловіків і жінок.

По-третє, індекс сегрегації повинен задовольняти критерію інваріантності гендерної структури зайнятості. Це означає, що він повинен бути незалежний від зміни частки чоловіків (і відповідно жінок) в загальній чисельності зайнятих, яке традиційно нерівномірно, але може приводити до однакового процентної зміни кількості зайнятих чоловіків і жінок в кожній професії.

По-четверте, до індексу сегрегації ставиться вимога нечутливості до ступеня укрупненності професійних груп. Іншими словами, якщо професії з однаковим відсотком жінок в них об'єднати в одну категорію, значення індексу не повинно змінитися.

По-п'яте, використання індексу сегрегації має забезпечувати дотримання принципу переміщення: якщо працівники переходять з професій / галузей, де сконцентровані представники їхньої статі в ті сфери, де їх представленість низька, то індекс сегрегації повинен скоротитися.

Нарешті, по-шосте, індекс повинен мати постійні верхню і нижню межі значень, що відображають ситуації повної сегрегації і її відсутності відповідно.

Існуючі на даний момент вимірювачі гендерної сегрегації в різному ступені задовольняють перерахованим вимогам. Найстарішим і найбільш широко використовуваним (і в той же час викликає найбільшу критику) є індекс діссиміляції (Index of dissimilarity - ID), або індекс Дункана, що застосовувався спочатку для вимірювання расової сегрегації [42]. Індекс співвідношення статей (Sex ratio - SR) був розроблений на початку 1980-х рр. для досліджень Міністерством зайнятості Великої Британії тенденцій зайнятості жінок і чоловіків протягом ХХ ст. Іноді в літературі він називається індексом Хакім (Hakim index) в назві своєї авторки [46]. Індекс зайнятості жінок (Women employment - WE), який використовується ОЕСР для аналізу міжнародних тенденцій, отримав свою назву після доповіді «Жінки в зайнятості», в якому вперше був застосований [52]. Іноді для оцінки нерівності в розподілі чоловіків і жінок за галузями і професіями використовується коефіцієнт Джині (Gini coefficient - G) - традиційний вимірювач нерівності доходів населення. Поодинокі роботи містять розрахунки на основі індексу Кармела і МакЛахлан (Karmel and MacLachlan index - IP). Останні розробки в цій області привели до створення на початку 1990-х рр. індексу граничного відповідності (Marginal matching index - MM), що використовується сьогодні поруч дослідників, зокрема групою експертів в області рівності на ринку праці Європейського Співтовариства та ін.

Для наочного відображення особливостей розрахунку найбільш активно використовуваних індексів сегрегації скористаємося запропонованою в роботі Дж. Сіланен і ін. «базовою таблицею сегрегації». У ній використовуються наступні позначення:

F - загальна чисельність зайнятих жінок;

M - загальна чисельність зайнятих чоловіків;

N - загальна чисельність зайнятих ($N = F + M$);

F_f і F_m - кількість жінок, зайнятих в «жіночих» і «чоловічих» професіях (галузях) відповідно ($F = F_f + F_m$);

M_f і M_m - кількість чоловіків, зайнятих в «жіночих» і «чоловік-ських» професіях (галузях) відповідно ($M = M_f + M_m$);

N_f і N_m - загальна чисельність зайнятих в «жіночих» і «чоловічих» професіях (галузях) відповідно ($N_f = F_f + M_f$, $N_m = F_m + M_m$).

У дослідницькій літературі, а також у документах міжнародних і урядових організацій зустрічаються різні методики поділу сфер зайнятості за гендерною ознакою. Їх можна представити у вигляді двох підходів.

Перший підхід передбачає визначення деякого порогового значення відсотка жінок / чоловіків, що мають дану професію, який і є критерієм для віднесення цієї професії до певного «гендерно домінованих» типу. Перевагою такого підходу можна вважати те, що при його використанні не має значення, з якої причини, наприклад, більшість професій в економіці є «чоловічими»: через те, що працівники різних статей нерівномірно розподілені між сферами зайнятості або через низький рівень участі жінок у робочій силі. Адже з формальної точки зору жінки і в тому і в іншому випадку знаходяться в менш вигідному становищі, працюючи або претендуючи на отримання роботи в цих професіях (галузях).

Саме цей підхід переважає в більшості досліджень, присвячених гендерної сегрегації. Однак складність зіставлення публікуються результатів полягає в тому, що дослідники вибирають різні значення порогового рівня. Наприклад, в роботах Р. Анкера професія відноситься до певного «гендерно доміні-руемому» типу, якщо частка зайнятих в ній представників однієї статі перевищує 80%. У статті К. Хакім порогове значення дорівнює 70%, в роботі С. Роцина і Н. Зубаревич - 33%. Професії, які відповідно до описаного принципом, не можуть бути ідентифіковані як «чоловічі» або «жіночі», відносяться до типу «інтегрованих».

В рамках другого підходу виділення «гендерно домінованих» професій відбувається на основі зіставлення частки жінок, зайнятих в даній професії, з часткою жінок у сфері зайнятості в цілому. Змістовне обґрунтування даної концепції полягає в тому, що при відсутності гендерної сегрегації на ринку праці частка працівників-жінок в кожній професії збігалася б з їх часткою в загальній чисельності зайнятих, тобто в термінах «базової таблиці сегрегації» $F_f / N_f = F_m / N_m = F / N$.

Як і в разі першого підходу, використовуючи загальний принцип, дослідники, проте, встановлюють різні межі значень, що дозволяють віднести професію до того чи іншого «гендерно домінованих» типу. Наприклад, А. Беллер визначає професію як «чоловічу», якщо відсоток чоловіків, що працюють за цією професією, перевищує їх частку в загальній кількості зайнятих на 5%. У роботі Ф. Блау та ін. Запропонована наступна методика: професія вважається «переважно жіночої», якщо $p_t > (P_t + 10)$, і «переважно чоловічий», якщо $p_t < (P_t - 10)$, де p_t - відсоток жінок серед зайнятих в професії l в рік t , P_t - відсоток жінок в загальній чисельності зайнятих в економіці.

Для вимірювання індексу гендерної сегрегації на ринку праці України були взяті дані Державної статистики України за 2018 рік [19].

Розподіл сфер зайнятості за гендерною ознакою був розрахований за Н. Хакім, тобто процентна кількість зайнятих у даній сфері представників двох не мала перебільшувати 70%. При збільшенні порогового значення даний вид зайнятості був віднесений до виключно «чоловічих» чи «жіночих» професій.

Базовий розподіл гендерної сегрегації виглядає наступним чином:

Професії	Стать працівника		Всього
	Жінки	Чоловіки	
Жіночі	F_f	M_f	N_f
Чоловічі	F_m	M_m	N_m
Всього	F	M	N

Професії	Стать працівника	Всього
----------	------------------	--------

	Жінки	Чоловіки	
Жіночі	4034,9	1113,3	5148,2
Чоловічі	506,0	4150,0	4656,0
Всього	4540,9	5263,3	9804,2

До виключно «чоловічих» сфер діяльності були віднесені наступні напрямки діяльності:

Сфера зайнятості	% Жінок	% Чоловіків
водії та робітники з обслуговування пересувної техніки та установок	4%	96%
робітники металургійних та машинобудівних професій	4%	96%
робітники з видобутку корисних копалин і на будівництві	6%	94%
найпростіші професії у видобувних галузях, будівництві, промисловості та на транспорті	17%	83%
професіонали в галузі фізичних, математичних та технічних наук	23%	77%
технічні фахівці в галузі прикладних наук та техніки	23%	77%

До виключно «жіночих » сфер діяльності були віднесені наступні напрямки діяльності:

Сфера зайнятості	% Жінок	% Чоловіків
інші професіонали	71%	29%
продавці та демонстратори	76%	24%
найпростіші професії торгівлі та сфери послуг	77%	23%
викладачі	80%	20%
службовці, пов'язані з інформацією	83%	17%
службовці, що обслуговують клієнтів	84%	16%
фахівці в галузі освіти	88%	12%
фахівці в галузі біології, агрономії та медицини	91%	9%

З даного розподілу можна стверджувати, що чоловіки здебільшого задіяні у технічних спеціальностях, та тих, що вимагають відповідних навиків, та є небезпечними для жінок (видобувні галузі, будівництво промисловість та на транспорт).

Жінки ж здебільшого переважають у сфері обслуговування, що пов'язане з низьким рівнем необхідних навиків для отримання професії, та можливістю початку діяльності за короткий термін, що є вкрай важливим через витрачений час на виховання дітей. Також, більшість жінок переважає у сфері освіти.

Індекс дисиміляції Дункана (ID), загальна формула для розрахунку якого виглядає наступним чином:

$$ID = \frac{V}{2} \frac{F_i M_i - F M}{F M}$$

де F_i і M_i - кількість жінок і відповідно чоловіків, зайнятих в професії i , F і M - загальна кількість зайнятих в економіці жінок і чоловіків; I змінюється від 1 до числа, що відповідає кількості професій (галузей) в економіці.

Індекс вимірює ступінь сегрегації від 0, коли ринок праці характеризується повною відсутністю сегрегації, до 1 (або 100%), що відображає абсолютно сегрегованого структуру зайнятості.

Нескладно показати зв'язок основної формули з «базовою таблицею сегрегації»:

$$ID = \frac{F_f M_f}{F M}$$

Розрахунок:

$$ID = (Ff/F) - (Mf/M)$$

$$ID = (4034,9/4540,9) - (1113,3/5263,3) = 0,677047057$$

Отже, Індекс дисиміляції Дункана (ID) = 67,7% , що стверджує високий рівень сегрегації на ринку праці України.

Найпоширенішою інтерпретацією індексу дисиміляції є уявлення про те, що він відображає частку зайнятих чоловіків або жінок, які мали б змінити професію або галузь для досягнення рівномірного розподілу статей між сферами діяльності. Однак в роботі З. Тзаннатоса показано, що подібна інтерпретація вірна лише в тому випадку, коли в економіці зайнято однакову кількість працівників кожної статі. Тому Р. Анкер призводить більш коректну версію: індекс сегрегації показує суму часткою чоловіків і жінок, які мали б змінити професію або галузь, щоб частка жінок в кожній професії була однаковою і рівною часткою жінок у загальній чисельності зайнятих.

Індекс співвідношення статей на ринку праці вимірює різницю між ступенем, в якій жінки «сверхпредставлені» в «жіночих» і «недопредставлені» в «чоловічих» професіях, і розраховується за формулою:

$$SR = \frac{Ff}{N_f} \cdot \frac{F_m}{N_m} \cdot \frac{N}{F} \left| \frac{Ff}{m} \cdot F \right|$$

Даний показник застосовується для зіставлення реальної ситуації і гіпотетичної, яка мала б місце, якби не було сегрегації. Іншими словами, як і у випадку з ID, індекс SR розраховується для перевірки того, чи збігається розподіл чоловіків і жінок у професійній (галузевої) структурі зі структурою зайнятості взагалі. Нижньою межею кількісного значення індексу є 0 - положення, коли реальна і гіпотетична ситуації збігаються, в той час як верхня межа не лімітована. Однак, як впливає з особливостей побудови, індекс співвідношення статей в більшій мірі відображає ситуацію не з сегрегацією як такою, а з концентрацією працівників різної статі в окремих сферах зайнятості.

Розрахунок:

$$SR = (F_f / (N_f * (F/N))) - (F_m / (N_m * (F/N))) = (N/F) * ((F_f/N_f) - (F_m/N_m))$$

$$SR = (4034,9 / (5148,2 * (4540,9 / 9804,2))) - (506,0 / (4656,0 * (4540,9 / 9804,2))) = 1,4575$$

Отже, Індекс співвідношення статей на ринку = 1,4575, що стверджує про наявність чіткого розподілу чоловіків і жінок у професійній (галузевій) структурі.

Індекс жіночої зайнятості, аналогічно індексу дисиміляції, відображає той факт, що сегрегація є відхиленням частки жінок в рамках окремих професій (галузей) від частки жінок у загальній чисельності зайнятих. Він вимірює суму відхилень питомої ваги жінок в кожній професії (галузі) від удільної ваги всіх зайнятих в даній професії (галузі):

$$WE = \sum_i \frac{F_i}{N_i} - \frac{F}{N}$$

Можна сказати, що даний показник вимірює різницю між реальною і очікуваною часткою жінок у конкретній професії (галузі), причому очікувана частка дорівнює частці жінок в структурі зайнятості. Основним недоліком індексу є те, що він не відповідає критерію симетричності: його значення змінюється в залежності від того, чи розглядається розподіл за професіями жінок або чоловіків.

По суті, WE є варіацією індексу дисиміляції. Зв'язок між двома показниками відбивається наступною залежністю:

$$WE = 2 \cdot \frac{M}{N} \cdot \frac{F_f}{F} - \frac{M_f}{M} = 2 \cdot \frac{M}{N} \cdot \frac{M_f}{M} - \frac{M_f}{M}$$

В окремому випадку, коли кількість чоловіків і жінок, зайнятих в економіці, однаково, значення двох індексів збігаються. З цієї причини можна стверджувати, що відмінності в динаміці двох показників - індексу дисиміляції і індексу жіночої зайнятості - відображають виключно зміни в кількості чоловіків і жінок на ринку праці, а не в самій гендерній сегрегації.

Розрахунок:

$$WE = (2 * (M/N)) * ((Ff/F) - (Mf/M)) = 2 * (M/N) * ID$$

$$WE = (2 * (5263,3 / 9804,2)) * ((4034,9 / 4540,9) - (1113,3 / 5263,3)) = 0,72693$$

Отже, Індекс жіночої зайнятості = 72,6 % , що ступінь відповідності фактичного стану і теоретичного розподілу пропорційно часткам галузей у структурі загальної зайнятості високий.

Формула для розрахунку **індексу Кармела і МакЛахлан** має вигляд:

$$IP = \frac{1}{N} \sqrt{\frac{1 - \frac{M_j - M_i - M}{N} \cdot F_i}{N}}$$

У свою чергу, цей вислів також може бути трансформовано в вираз, що використовує показники «базової таблиці сегрегації» і показує зв'язок даного індексу з індексом дисиміляції:

$$IP = 2 \cdot \frac{M}{N} \cdot \frac{F}{N} \cdot \frac{Mf}{L} \cdot \frac{1}{v^{F M y}}$$

Індекс IP приймає значення 0 у разі відсутності гендерної сегрегації, а в ситуації абсолютно сегрегованої структури зайнятості стає рівним частці жінок і чоловіків в загальній структурі зайнятості, помноженому на 2.

Розрахунок:

$$IP = 2 * (M/N) * (F/N) * ((Ff/F) - (Mf/M))$$

$$IP = 2 * (5263,3 / 9804,2) * (4540,9 / 9804,2) * ((4034,9 / 5148,2) - (1113,3 / 5263,3)) = 0,3366$$

Отже, індекс Кармела і МакЛахлан = 33,6 % , що стверджує абсолютну сегреговану структуру зайнятості.

Індекс граничної відповідності, розроблений групою експертів по ситуації жіночої зайнятості Європейського Співтовариства, визнається сьогодні показником, найбільш повно відповідає вимогам, що пред'являються до вимірника гендерної сегрегації. Формула для обчислення даного індексу має наступний вигляд:

$$.... \frac{(F_f \cdot M_m - F_m \cdot M_f)}{F \cdot M}$$

Індекс граничної відповідності спочатку розроблявся з метою уникнення основного недоліку представлених вище індексів сегрегації - вони не є інваріантними до динамічних змін у професійній структурі, тобто до поділу професій на «чоловічі» і «жіночі». Наприклад, якщо частка жінок серед всіх зайнятих виросте, наближаючись до 50%, і при цьому розподіл жінок (так само як і чоловіків) між професіями або галузями залишиться колишнім, то значення індексу WE зменшиться, відображаючи зниження ступеня сегрегації, індекс IP збільшиться, відображаючи посилення сегрегації, індекс дисиміляції не зміниться.

Індекс граничної відповідності заснований на припущенні про те, що загальна кількість працівників в «жіночих» професіях дорівнює загальній кількості зайнятих в економіці жінок, тобто $N_f = F$, а кількість зайнятих чоловіків збігається з числом задіяних в «чоловічі» професії, тобто $N_m = M$, що і є принципом «відповідності», що міститься в назві індексу. Сам індекс показує ступінь відхилення реальної ситуації від випадку абсолютної

сегрегації, коли всі жінки зайняті в «жіночих» галузях і професіях, а чоловіки - в «чоловічих».

Отже, індекс граничної відповідності вимірює силу зв'язку між статтю працівника і приналежністю до професії (галузі), в якій він зайнятий, до «жіночих» або «чоловічих» професій (галузей). Перевага цього показника над усіма іншими полягає в тому, що на його значення не впливають зміни в частках чоловіків і жінок в економіці в цілому, а також у професійній (галузевій) структурі ринку праці. Єдине, що визначає його значення - розподіл чоловіків і жінок за професіями (галузях). Значення індексу ММ можуть змінюватися в межах від 0 до 1. Якщо значення ММ досягне 1, це означатиме, що гендерна сегрегація максимальна, тобто в «жіночих» професіях (галузях) зайняті тільки жінки, а в «чоловічих» - тільки чоловіки. Якщо $MM = 0$, то гендерної сегрегації, тобто і «жіночі» та «чоловічі» професії (галузі), більш-менш відповідають структурі зайнятості взагалі.

Незважаючи на свої переваги, індекс ММ можна вважати по-показником, вільним від недоліків і, отже, абсолютно адекватно відображає ситуацію з гендерною сегрегацією на ринку праці як при статичному, так і при динамічному розгляді. Аналізуючи відмінності в значеннях індексів дисиміляції і граничного відповідності, розрахованих з використанням одних і тих же даних, Р. Анкер зробив висновок про те, що ці відмінності дуже тісно корелюють з часткою жінок у несільськогосподарському секторі. На його думку, ці результати можна екстраполювати на всю зайняту жіночу робочу силу, що дозволяє зробити висновок про те, що для країн з дуже низьким рівнем участі жінок у робочій силі значення індексу граничного відповідності буде неправдоподібно низькою, відображаючи незначний ступінь сегрегірованості ринку праці.

Повертаючись до методики підрахунку описаних індексів, зазначимо, що для вимірювання гендерної сегрегації за допомогою індексів ID, SR, WE і IP використовується одна з варіацій другого підходу: «жіночими» вважаються

професії, в яких відсоток працівників жіночої статі вище частки жінок у загальній чисельності зайнятих, тобто ті, де жінки «сверхпредставлені» щодо масштабів своєї участі в зайнятості в цілому. Розрахунок індексу граничної відповідності передбачає інший принцип віднесення професії до того чи іншого «гендерно-домінованого» типу. Всі професії ранжуються за часткою зайнятих в них жінок в порядку убутання. Далі, починаючи з найпершої професії, підсумовуються чисельності зайнятих в них до тих пір, поки накопичена сума не зрівняється із загальним числом жінок, зайнятих на ринку праці. При останньому кроці складання і визначається межа між «жіночими» і «чоловічими» професіями. Професії, які опинилися вище цієї межі, рахуються «жіночими», нижче - «чоловічими». Ця процедура і називається процедурою граничного відповідності.

Розрахунок:

1. Ранжування професій на чоловічі та жіночі відповідно до кількості зайнятих:

Професії	Стать працівника		Всього
	Жінки	Чоловіки	
Жіночі	5635,0	2213,0	7848,0
Чоловічі	2192,4	6236,5	8428,9
Всього	7827,4	8449,5	16276,9

$$2. \quad MM = (F_f * M_m - F_m * M_f) / (F * M)$$

$$MM = (5635,0 * 6236,5 - 2192,4 * 2213,0) / (2192,4 * 6236,5) = 0,457998$$

Отже, Індекс граничної відповідності = 45,7 % , показує відхилення реальної дійсної ситуації від випадку абсолютної сегрегації, коли всі жінки зайняті у «жіночих» професіях, а чоловіки – в «чоловічих» та стверджує абсолютну сегреговану структуру зайнятості.

3.2. Гендерна сегрегація ринку праці (на прикладі бази резюме і вакансій порталу Work.ua)

Задля ілюстрації гендерної сегрегації певного сегменту ринку праці було виконано кейс-стаді одного з найбільших кадрових порталів України Work.ua.

Аудиторією сайту є в більшості жителі України – 96,9 %. Найбільша к-ть користувачів географічно розміщена в наступних містах:

- Київ – 26,71 %
- Харків – 7,68 %
- Дніпро – 7,32 %

Серед користувачів сайту порівняно однакова кількість представників чоловічої та жіночої статі. Жінки складають 53,6 % від всіх користувачів, чоловіки – 46,39 %. Що дає змогу стверджувати, що порівняно однакова кількість користувачів сайту відповідно до статі знаходиться в пошуку роботи.

Емпіричний матеріал дослідження — база вакансій та резюме, розміщених шукачами і шукачками роботи протягом березня 2020 року. Для аналізу було використано 59040 представлених на сайті резюме.

Метод дослідження – контент-аналіз (використання data scraping для розпізнавання семантичних анотацій).

Резюме користувачі та користувачки порталу створюють у вигляді таблиці відповідно до низки категорій, серед яких 29 професійних сфер (від топ-менеджменту до робочого і домашнього персоналу), рівень освіти, досвід роботи, очікуваний рівень платні та інші.

Для аналізу професійної структури використовувалась класифікація видів діяльності по наступним категоріям зайнятості: ІТ, комп'ютери, інтернет

; Адміністрація, керівництво середньої ланки,; Будівництво, архітектура; Бухгалтерія, аудит ; Готельно-ресторанний бізнес, туризм; Дизайн, творчість; ЗМІ, видавництво, поліграфія ; Краса, фітнес, спорт ; Культура, музика, шоу-бізнес; Логістика, склад, ЗЕД; Маркетинг, реклама, PR; Медицина, фармацевтика; Нерухомість,; Освіта, наука; Охорона, безпека; Продаж, закупівля; Робочі спеціальності, виробництво ; Роздрібна торгівля; Секретаріат, діловодство, АГВ ; Сільське господарство, агробізнес ; Страхування; Сфера обслуговування ; Телекомунікації та зв'язок; Топ-менеджмент, керівництво вищої ланки; Транспорт, автобізнес , Управління персоналом, HR, Фінанси, банк , Юриспруденція .

Загальний аналіз представлених вакансій (36497) допомагає виділити топ-5 найбільш затребуваних напрямків діяльності:

1. Роздрібна торгівля
2. Логістика, склад, ЗЕД
3. Адміністрація, керівництво середньої ланки
4. ІТ, комп'ютери, інтернет
5. Робочі спеціальності, виробництво

Проте, детальний аналіз розподілу вакансій відносно статі показав, що існують «чоловічі» та «жіночі» напрямки діяльності.

Так, наприклад найбільш популярними серед жінок є наступні напрямки:

1. Бухгалтерія, аудит (84 %)
2. Медицина, фармацевтика (73 %)
3. Секретаріат, діловодство, АГВ (73 %)

Найбільша кількість чоловіків залучена до роботи в наступних сферах діяльності:

1. Транспорт, автобізнес (97 %)

2. Охорона, безпека (94 %)
3. Будівництво, архітектура (90 %)

Так, можна стверджувати, що існують виключно «чоловічі професії», де частка жінок складає не більше 5 %. При цьому, в найбільш популярних напрямках діяльності для жінок зосереджена частка чоловіків на рівні 15-20 %.

Як показують результати аналізу розподілу резюме по всіх 28 професійних сферах (Додаток Г), попит на ринку праці гендерно сегрегований, при чому як горизонтально, так і вертикально.

Якщо брати до уваги виключно «жіночі» професії, в них частка чоловіків мінімально сягає показнику в 15 %. При цьому залученість жінок до «чоловічих» напрямків діяльності досягає мінімального показнику 3 %. Це свідчить про те, що жінки свідомо не йдуть працювати у ті професійні сфери, що укорінились у суспільстві як виключно доступні для чоловіків.

Аналіз порталу Work.ua допомагає дослідити очікування чоловіків і жінок щодо можливості працевлаштування у тій чи іншій сфері діяльності. Всі шукачі мають однаковий доступ для розміщення свого резюме у базі на порталі. Відповідно, ключовим є фактор самостереотипізації на ринку праці, адже жінки та чоловіки самі створюють цей розподіл.

3.3. Відмінності у рівні заробітної плати в залежності від статі

Гендерні відмінності в оплаті праці пов'язані з прихованою і явною дискримінацією в галузі зайнятості та заробітної плати. Дискримінація в області заробітної плати має місце у випадках, коли працівники з ідентичними показниками ефективності отримують різну плату за свою працю.

Професійна сегрегація, коли жінки переважають в одних професіях, а чоловіки - в інших, поширена всюди. Професії та навички, які зазвичай

розглядаються як основні чинники рівня одержуваного доходу, часто відображає потреби конкретних галузей, корпоративних структур або видів найму.

Відповідно до даних Державної служби статистики України динаміка по зміні рівня заробітної плати виглядає наступним чином:

Рік	Чоловіки	Жінки	
	Середня заробітна плата	Середня заробітна плата	% До заробітної плати чоловіків
2017	8879	7020	79,06%
2018	10966	8525	77,74%
2019	12718	9935	78,11%

Як бачимо, розподіл співвідношення заробітної плати у чоловіків і жінок протягом останніх 3 років залишаються незмінними. Жінки отримують 78-79 % від заробітної плати.

Виходячи з аналізу структури зайнятості в Україні, можна говорити про те, що працівники-жінки концентруються в певних галузях економіки і (або) певних професіях і типах посад. Безперечно, на відмінності у рівні заробітної плати ключовими факторами впливу будуть залученість представників двох статей в залежності від сфери діяльності, а також різниця у професійних навиках.

Саме тому, контент-аналіз порталу пошуку роботи Work.ua має визначити різницю у рівні очікувань представників різних статей.

Справедливий розподіл заробітної плати визначається її відповідністю середнього рівня на ринку праці по обліковується посади і специфіці робіт. Завдяки сучасним технологіям будь-який бажаючий може знайти в мережі Інтернет дані про середній рівень заробітної плати по тій чи іншій цікавій спеціальності. При цьому здобувач, оцінюючи свої здібності, знання, навички та досвід, передбачає, на який рівень заробітної плати може претендувати:

середній, вище або нижче середнього. Можна стверджувати, що фахівець високого рівня, маючи середню для його спеціалізації заробітну плату, буде менш задоволений нею, ніж співробітник, що не володіє видатними здібностями і усвідомлює це.

Однак необхідно враховувати, що не кожен працівник здатний на адекватну самооцінку, в зв'язку з чим роботодавцеві необхідно проводити детальний аналіз резюме і результатів співбесіди, щоб оцінити відповідність передбачуваного рівня заробітної плати адекватному для даного претендента.

Попри в середньому однаковий рівень освіти, зазначений у резюме пошукачів і пошукачок, фінансові очікування чоловіків та жінок відрізняються. Середня бажана зарплата для жінок, зазначена у резюме за 2020 рік — 12531 грн. на місяць. У чоловіків вказана середня винагорода праці більша у 1,4 рази і становить 16859 грн.

Жінки свідомо занижують свої очікування щодо очікуваного доходу. Так, мінімальним розрив є у сфері Освіти та науки, та складає лише -566 грн. Максимальне відхилення наявне у сфері Сільського господарства, агробізнесу, та складає -5188 грн.

Гендерну відмінність досвіду роботи на ринку праці можна пояснити розривом у початку трудової діяльності. Чоловіки починають працювати раніше, ніж жінки. Важливим чинником меншого рівня залученості жінок до оплачуваної праці є більша їх залученість до неоплачуваної доглядової праці, виконання репродуктивної роботи (догляд за дитиною, декрет, догляд за іншими членами родини). Для жінок час стає менш доступним ресурсом, який відіграє важливу роль у залученості у професійній діяльності. (Брайсон 2011).

Для кожної з 29 категорій було виведено середній рівень бажаної заробітної плати. В усіх напрямках діяльності чоловіки очікують на більший

рівень доходу, в порівнянні з жінками. Найбільша розбіжність наявна у наступних сферах:

1. Охорона, безпека
2. Адміністрація, керівництво середньої ланки
3. Сільське господарство, агробізнес

Наймешною ж є різниця у наступних напрямках:

1. Освіта, наука
2. Будівництво, архітектура
3. Секретаріат, діловодство, АГВ

Враховуючи те, що на порталі Work.ua ми порівнювали лише різницю між очікуваним рівнем заробітної плати, можна стверджувати, що жінки свідомо не дооцінюють свою діяльність. Адже з 29 сфер діяльності, в жодній не були помічені вищі очікування за очікування представників чоловічої статі. Відповідно, жінки початково очікують на нижчий рівень заробітної плати.

Саме тому жінки обирають простіші напрямки діяльності, де є можливість швидкого опанування професії. Через відрив на декретну відпустку, зникає можливість професійного розвитку у професіях, що потребують чітких норм відпрацьованого стажу.

Чоловіки ж в свою чергу, мають отримати більший досвід у тій чи іншій сфері діяльності, та претендувати на більш високий рівень оплати.

Диференціація в оплаті праці чоловіків і жінок традиційно пояснюється наявністю чоловічих і жіночих професій, займаними посадами, рівнем освіти, виконанням материнських обов'язків в догляді за дітьми, їх вихованні, веденні домашнього господарства. Виконання соціальної ролі матері нерідко відбувається на шкоду зайнятості і кар'єрі. І якщо жінка свідомо і добровільно

приділяє більше часу і сил веденню домашнього господарства, то відмінності в оплаті праці чоловіків і жінок є неминучими.

3.4. Гендерні відмінності у сфері зайнятості в Україні: опитування громадської думки

Отримання достовірних результатів досліджень дискримінації на ринку праці України є досить мало дослідженими, а вивченню громадської думки приділялась досить мала увага.

У дослідженні було обрано метод онлайн – опитування, що має наступні переваги:

1. Економія ресурсів – проведення онлайн опитування допомагає значно зменшити витрати часу, витрачених зусиль, задіяних учасників а також фінансів
2. Великий об'єм вибірки – в епоху цифрових технологій респонденти надають більшу перевагу опитуванням онлайн, ніж їх проведенню в офлайн умовах
3. Швидкість опитування – одночасно опитування можуть проходити необмежена кількість респондентів без залучення дослідника
4. Легка досяжність – на контакт можуть піти ті респонденти, що в реальному житті не беруть участь в опитуваннях
5. Релевантність (самостійність) – респондент не відчуває вплив дослідника на хід опитування, тому відповіді максимально правдиві
6. Анонімність – результати опитування приходили відповіддю на форму анонімно, відповідно, респонденти мали можливість виражати власну думку більш довільно

Варто зауважити, що в Україні дослідженням гендерної сегрегації займалась лише незначна кількість науковців. А більшість досліджень є виключно поверхневими, або стосуються виключно конкретних напрямків.

Так, фундаментальним можна назвати дослідження Гульбаршина Чепурко. Проте автор розглядає гендерну сегрегацію початково зі сторони гендерних стереотипів та на початку роботи визначає наявність гендерної нерівності на ринку праці. А ключовими у дослідженні є питання відповідності затвердженої гендерної політики з реальним станом речей.

Також, увага багатьох науковців присвячена окремим аспектам гендерної сегрегації : теоретико-методологічні основи (Є. Стрельник), її наявність в процесі соціалізації (Л. Малес), передумови та стереотипи (О. Шестаковський), або інші [6] .

В останні декілька років з'явилися дослідження, що присвячені вивченню громадської думки, які стосуються наявності упередженого ставлення та диспропорції на ринку праці. Проте, в більшості, це тематичні опитування що проводять портали пошуку роботи, а не спеціалізовані соціологічні компанії.

Задля оцінки Гендерних відмінностей у сфері зайнятості в Україні мною було проведене онлайн - дослідження, в якому взяли участь 534 респонденти (Додаток Д) . Розподіл відносно до статі був розділений наступним чином : жінки – 58 % (310), чоловіки – 42 % (224).

На питання, чи існує на ринку праці України поділ професій на «жіночі» та «чоловічі» 48,5% респондентів відповіли, що безперечно існує. Лише 10% відповіли, що такий поділ відсутній.

Цікавою була розбіжність в залежності від статі, 30 % чоловіків вважають що такий поділ існує. При цьому, частка жінок, що вважають наявність такого поділу склала 41 % , що свідчить про високу стереотипізованість жінок щодо розподілу робочих місць в залежності від статі.

Серед сфер діяльності , що є типовими для чоловіків, опитані респонденти обирали:

- Транспорт, автобізнес
- Охорона, безпека
- Топ-менеджмент, керівництво вищої ланки
- Робочі спеціальності, виробництво.

Саме ці сфери переважають на ринку праці як «виключно чоловічі».

Характеризуючи типово «жіночі» професії респонденти частіше за все обирали наступні:

- Краса, фітнес, спорт
- Освіта, наука
- Секретаріат, діловодство, АГВ

На питання, що пов'язано існування поділу професій на «жіночі» та «чоловічі, основним фактором на думку респондентів (39,5%) є відмінності фізіологічного характеру, що притаманні жінкам та чоловікам.

Наступним за частотою згадування фактор, який відмітили респонденти, було обмеження щодо використання праці жінок у певних професіях (25,1 %) .

Відповіді на питання, «Чи згодні ви з твердженням, що заробіток чоловіків вище, ніж у жінок?» значно відрізнялись у представників різних статей. Більшість чоловіків відповіли, що скоріше згодні (36,2%) та повністю згодні (26,3%). Відповіді жінок, при цьому, були максимально зосереджені на тому що заробіток чоловіків вище, ніж жінок (77,1 %).

Як показав контент-аналіз порталу Work.ua – представники різних статей мають протилежні очікування щодо рівня заробітної плати. Це, в першу

чергу пов'язане з недооцінкою результатів своєї діяльності. Проте, фактично рівень заробітної плати також відрізняється. За Даними державної служби статистики України у 2019 році середня заробітна плата жінок складає лише 75 % (9349 грн) від рівня оплати чоловіків (12349 грн).

Найбільш важливими чинниками розбіжності у рівні заробітної плати на думку респондентів є:

- Додаткова завантаженість сімейними обов'язками, що заважає професійній реалізації жінок (63 %)
- Зосередження працюючих жінок в професіях та сферах діяльності, які характеризуються нижчими рівнями оплати праці (40 %)
- Зосередження жінок на посадах нижчого рівня порівняно з чоловіками (28 %)

Відповіді на питання, щодо того, як оцінюють респонденти статус жінки та чоловіка в українському суспільстві значно відрізнявся від статі. 57,6% чоловіків вважають, що говорить про те, що «цінність» працівника не залежить від статі.

При цьому, 63,5% жінок вважають що статус чоловіка вище, ніж статус жінки. Відповідно, жінки свідомо занижують свої можливості порівнянно з чоловіками. Тому, можна стверджувати, що одночасно з дискримінацію за статтю на ринку праці України діють механізми самовідбору. Внутрішні установки та уявлення жінок не дозволяють їм займати керівні посади, або не дають можливості бути зайнятими у певній сфері діяльності. Самовідбір означає, що жінки, апріорі вважають, що ставлення роботодавця має бути суб'єктивним до них зважаючи на те, що вони мають меншу ефективність праці, або працюють не так успішно. В результаті, жінки обирають більш «зручний» варіант, та не претендують на можливість працевлаштування на більш оплачуваній та престижній роботі, свідомо уникаючи можливості змагання з чоловіками.

Відповідно до опитування громадської думки щодо Гендерних відмінностей у сфері зайнятості в Україні діють стереотипи поведінки. Коли жінки свідомо самодискримінують себе.

Висновки до розділу 3

Для більш точної оцінки гендерної сегрегації на ринку праці використовується ряд статистичних показників, які називаються індексами сегрегації.

Найстарішим і найбільш широко використовуваним (і в той же час викликає найбільшу критику) є індекс дисиміляції (Index of dissimilarity - ID), або індекс Дункана, що застосовувався спочатку для вимірювання расової сегрегації. Індекс співвідношення статей (Sex ratio - SR) був розроблений на початку 1980-х рр. для досліджень Міністерством зайнятості Великобританії тенденцій зайнятості жінок і чоловіків протягом ХХ ст. Іноді в літературі він називається індексом Хакім (Hakim index) в назві своєї авторки. Індекс зайнятості жінок (Women employment - WE), який використовується ОЕСР для аналізу міжнародних тенденцій, отримав свою назву після доповіді «Жінки в зайнятості», в якому вперше був застосований. Поодинокі роботи містять розрахунки на основі індексу Кармела і МакЛахлан (Karmel and Maclachlan index - IP) . Останні розробки в цій області привели до створення на початку 1990-х рр. індексу граничної відповідності (Marginal matching index - MM), що використовується сьогодні поруч дослідників, зокрема групою експертів в області рівності на ринку праці Європейського Співтовариства та ін.

Розрахунок гендерної сегрегації на ринку праці України за допомогою індексів сегрегації показав наступні результати:

Індекс дисиміляції Дункана (ID) = 67,7% , що стверджує високий рівень сегрегації на ринку праці України.

Індекс співвідношення статей на ринку = 1,4575 , що стверджує про наявність чіткого розподілу чоловіків і жінок у професійній (галузевій) структурі .

Індекс жіночої зайнятості = 72,6 % , що ступінь відповідності фактичного стану і теоретичного розподілу пропорційно часткам галузей у структурі загальної зайнятості високий.

Індекс Кармела і МакЛахлан = 33,6 % , що стверджує абсолютну сегреговану структуру зайнятості.

Індекс граничної відповідності = 45,7 % , показує відхилення реальної дійсної ситуації від випадку абсолютної сегрегації, коли всі жінки зайняті у «жіночих» професіях, а чоловіки – в «чоловічих» та стверджує абсолютну сегреговану структуру зайнятості.

Детальний аналіз розподілу вакансій на порталі Work.ua відносно статі показав, що існують «чоловічі» та «жіночі» напрямки діяльності.

Так, наприклад найбільш популярними серед жінок є наступні напрямки:

1. Бухгалтерія, аудит (84 %)
2. Медицина, фармацевтика (73 %)
3. Секретаріат, діловодство, АГВ (73 %)

Найбільша кількість чоловіків залучена до роботи в наступних сферах діяльності:

1. Транспорт, автобізнес (97 %)
2. Охорона, безпека (94 %)
3. Будівництво, архітектура (90 %)
4. Так, можна стверджувати, що існують виключно «чоловічі професії», де частка жінок складає не більше 5 %. При цьому, в найбільш популярних

напрямах діяльності для жінок зосереджена частка чоловіків на рівні 15-20 %.

Аналіз порталу Work.ua допомагає дослідити очікування чоловіків і жінок щодо можливості працевлаштування у тій чи іншій сфері діяльності. Всі шукачі мають однаковий доступ для розміщення свого резюме у базі на порталі. Відповідно, ключовим є фактор самостереотипізації на ринку праці, адже жінки та чоловіки самі створюють цей розподіл.

Попри в середньому однаковий рівень освіти, зазначений у резюме пошукачів і пошукачок, фінансові очікування чоловіків та жінок відрізняються. Середня бажана зарплата для жінок, зазначена у резюме за 2020 рік — 12531 грн. на місяць. У чоловіків вказана середня винагорода праці більша у 1,4 рази і становить 16859 грн.

Враховуючи те, що на порталі Work.ua ми порівнювали лише різницю між очікуваним рівнем заробітної плати, можна стверджувати, що жінки свідомо не дооцінюють свою діяльність. Адже з 29 сфер діяльності, в жодній не були помічені вищі очікування за очікування представників чоловічої статі. Відповідно, жінки початково очікують на нижчий рівень заробітної плати.

На питання, чи існує на ринку праці України поділ професій на «жіночі» та «чоловічі» 48,5% респондентів відповіли, що безперечно існує. Лише 10% відповіли, що такий поділ відсутній.

Цікавою була розбіжність в залежності від статі, 30 % чоловіків вважають що такий поділ існує. При цьому, частка жінок, що вважають наявність такого поділу склала 41 % , що свідчить про високу стереотипізованість жінок щодо розподілу робочих місць в залежності від статі.

Наступним за частотою згадування фактор, який відмітили респонденти, було обмеження щодо використання праці жінок у певних професіях (25,1 %) .

Найбільш важливими чинниками розбіжності у рівні заробітної плати на думку респондентів є:

- Додаткова завантаженість сімейними обов'язками, що заважає професійній реалізації жінок (63 %)
- Зосередження працюючих жінок в професіях та сферах діяльності, які характеризуються нижчими рівнями оплати праці (40 %)
- Зосередження жінок на посадах нижчого рівня порівняно з чоловіками (28 %)

Відповіді на питання, щодо того, як оцінюють респонденти статус жінки та чоловіка в українському суспільстві значно відрізнявся від статі. 57,6% чоловіків вважають, що говорить про те, що «цінність» працівника не залежить від статі.

При цьому, 63,5% жінок вважають що статус чоловіка вище, ніж статус жінки. Відповідно, жінки свідомо занижують свої можливості порівнянно з чоловіками. Тому, можна стверджувати, що одночасно з дискримінацію за статтю на ринку праці України діють механізми самовідбору. Внутрішні установки та уявлення жінок не дозволяють їм займати керівні посади, або не дають можливості бути зайнятими у певній сфері діяльності. Самовідбір означає, що жінки, апріорі вважають, що ставлення роботодавця має бути суб'єктивним до них зважаючи на те, що вони мають меншу ефективність праці, або працюють не так успішно. В результаті, жінки обирають більш «зручний» варіант, та не претендують на можливість працевлаштування на більш оплачуваній та престижній роботі, свідомо уникаючи можливості змагання з чоловіками.

Відповідно до опитування громадської думки щодо Гендерних відмінностей у сфері зайнятості в Україні діють стереотипи поведінки. Коли жінки свідомо самодискримінують себе.

ВИСНОВКИ

Професійна сегрегація за ознакою статі є однією з найбільш часто обговорюваних проблем економічної нерівності між чоловіками і жінками. Високий рівень сегрегації вважається значущим фактором диспропорцій в рівні оплати праці, в кар'єрних можливостях. Таким чином, аналіз гендерних аспектів професійної сегрегації важливий як з точки зору соціальної справедливості, так і з боку підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Гендерні дослідження, об'єктом вивчення яких є, в тому числі і гендерна сегрегація, в даний час можна вважати вже цілком сформованим самостійним дослідницьким напрямком. Вплив гендеру як соціокультурного прояву відмінностей статей позначається на всіх сферах життєдіяльності суспільства, в тому числі і трудовій сфері.

Під гендерною професійною сегрегацією (або професійною сегрегацією за ознакою статі) розуміється стійка тенденція працевлаштування чоловіків і жінок по строго певних професій, галузям та посадовими позиціями. Розрізняють дві складові професійної сегрегації: горизонтальну і вертикальну. Під горизонтальною професійною сегрегацією розуміють нерівномірний розподіл чоловіків і жінок за галузями економіки та професіями, під вертикальною - нерівномірний розподіл по позиціях посадовій ієрархії.

Визначаючи економічні фактори, що впливають на сферу професійної сегрегації за статтю, на основі існуючих досліджень було виділено три групи факторів. До першої категорії належать змінні, пов'язані із ситуацією на ринку праці. У другій категорії були класифіковані фактори, що ілюструють економічне зростання та розвиток. Третя група факторів стосується міжнародного обміну.

У контексті ситуації на ринку праці рівень економічної активності, зайнятість та безробіття у групі жінок, а також пов'язані з ними включаючи рівні зарплати та відносини. До найважливіших факторів також належать робочий час та час, витрачений на домашні завдання та роботу за статтю.

Окрему категорію становлять фактори, пов'язані з міжнародним обміном, який за рахунок передачі капіталу, товарів і послуг формує рівень професійної сегрегації за статтю. Глобалізація цінностей, пов'язаних з гендерною рівністю, через розвиток міжнародної торгівлі та прямих іноземних інвестицій, позитивно впливає на усунення вертикальної професійної сегрегації. У той же час збільшення обсягу експорту спричиняє розвиток несільськогосподарського сектору, що збільшує сферу горизонтальної професійної сегрегації за статтю.

Проведений аналіз літератури дозволив виділити умови професійної сегрегації, пов'язані з державною політикою на ринку праці, соціальною політикою та гендерною рівністю. Результати аналізу підтверджують їх взаємозв'язок, що означає, що ідентифікація впливу окремих інструментів повинна тлумачитися в більш широкому контексті.

На основі проведених досліджень була концептуалізована теоретична модель обумовлення професійної сегрегації за статтю з урахуванням соціокультурних, економічних та державних факторів політики.

Для більш точної оцінки гендерної сегрегації на ринку праці використовується ряд статистичних показників, які називаються індексами сегрегації.

Розрахунок гендерної сегрегації на ринку праці України за допомогою індексів сегрегації показав, що в Україні існує чіткий розподіл чоловіків і жінок у професійній (галузевій) структурі. Структура зайнятості є абсолютно сегрегованою.

Аналіз ринку праці за 2018 рік показав наступний рівень сегрегації по індексам:

- Індекс дисиміляції Дункана (ID) = 67,7%
- Індекс співвідношення статей на ринку = 1,4575
- Індекс жіночої зайнятості = 72,6 %
- Індекс Кармела і МакЛахлан = 33,6 %
- Індекс граничної відповідності = 45,7 %

Детальний аналіз розподілу вакансій на порталі Work.ua відносно статі показав, що існують «чоловічі» та «жіночі» напрямки діяльності.

Так, наприклад найбільш популярними серед жінок є наступні напрямки: Бухгалтерія, аудит - 84 %, Медицина, фармацевтика - 73 %, Секретаріат, діловодство, АГВ - 73 %.

Найбільша кількість чоловіків залучена до роботи в наступних сферах діяльності: Транспорт, автобізнес - 97 %, Охорона, безпека - 94 %, Будівництво, архітектура - 90 %.

Аналіз порталу Work.ua допомагає дослідити очікування чоловіків і жінок щодо можливості працевлаштування у тій чи іншій сфері діяльності. Всі шукачі мають однаковий доступ для розміщення свого резюме у базі на порталі. Відповідно, ключовим є фактор самостереотипізації на ринку праці, адже жінки та чоловіки самі створюють цей розподіл.

Попри в середньому однаковий рівень освіти, зазначений у резюме пошукачів і пошукачок, фінансові очікування чоловіків та жінок відрізняються. Середня бажана зарплата для жінок, зазначена у резюме за 2020 рік — 12531 грн. на місяць. У чоловіків вказана середня винагорода праці більша у 1,4 рази і становить 16859 грн.

Враховуючи те, що на порталі Work.ua ми порівнювали лише різницю між очіваним рівнем заробітної плати, можна стверджувати, що жінки

свідомо не дооцінюють свою діяльність. Адже з 29 сфер діяльності, в жодній не були помічені вищі очікування за очікування представників чоловічої статі. Відповідно, жінки початково очікують на нижчий рівень заробітної плати.

Задля оцінки Гендерних відмінностей у сфері зайнятості в Україні мною було проведене онлайн - дослідження, в якому взяли участь 534 респонденти. Розподіл відносно до статі був розділений наступним чином : жінки – 58 % (310), чоловіки – 42 % (224).

За результатами дослідження було зроблено наступні висновки:

1. На думку респондентів, на ринку праці України поділ професій на «жіночі» та «чоловічі». Чоловіки частіше обирали варіант відповіді «безперечно існує», жінки у півтора рази частіше схилилися до відповіді «скоріше існує».

2. Серед сфер діяльності , що є типовими для чоловіків, опитані респонденти обирали: Транспорт, автобізнес; Охорона, безпека; Топ-менеджмент, керівництво вищої ланки ; Робочі спеціальності, виробництво.

3. Характеризуючи типово «жіночі» професії респонденти частіше за все обирали наступні: Краса, фітнес, спорт; Освіта, наука; Секретаріат, діловодство, АГВ.

4. Найбільш важливими факторами при поділі професій на «жіночі» та «чоловічі» є відмінності фізіологічного характеру, що притаманні жінкам та чоловікам (39,5%), обмеження щодо використання праці жінок у певних професіях (25,1 %).

5. Відповіді на питання, «Чи згодні ви з твердженням, що заробіток чоловіків вище, ніж у жінок?» значно відрізнялись у представників різних статей. Більшість чоловіків відповіли, що скоріше згодні (36,2%) та повністю згодні (26,3%). Відповіді жінок, при цьому, були максимально зосереджені на тому що заробіток чоловіків вище, ніж жінок (77,1 %).

6. Відповіді на питання, щодо того, як оцінюють респонденти статус жінки та чоловіка в українському суспільстві значно відрізнявся від статі. 57,6% чоловіків вважають, що говорить про те, що «цінність» працівника не залежить від статі.

7. При цьому, 63,5% жінок вважають що статус чоловіка вище, ніж статус жінки. Подібні результати дослідження ілюструють механізми самовідбору жінок на ринку праці, які, діючи одночасно з дискримінацією, не дозволяють жінкам займати однакове положення з чоловіками. Самовідбір означає, що жінки, апріорі вважають, що ставлення роботодавця має бути суб'єктивним до них зважаючи на меншу ефективність їх праці, тому самовільно вирішують не претендувати на робочі місця, за які їм доведеться змагатися з чоловіками.

Щоб на ділі досягти гендерної рівності у сфері праці, дуже важливо, щоб суспільство визнало, що жінки і чоловіки мають однакові права і обов'язки працювати. З цієї причини урядам слід формувати комплекс заходів в області політики, ґрунтуючись на міжнародних трудових нормах, які забезпечують визнання неоплачуваної праці, зв'язаного з відокремленням, його скорочення і перерозподіл між жінками і чоловіками, а також між сім'єю і суспільством. Досягнення гендерної рівності у відповідності з Порядком денним в галузі сталого розвитку, є неодмінною передумовою для забезпечення сталого розвитку, яке не залишає нікого позаду і гарантує, що майбутнім сфери праці є гідну працю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антипина Н.Л. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 7-1. – С. 46-50;
2. Брайсон, В. , 2011. Гендер и политика времени. Феминистская теория и современные дискуссии. К., Центр учебной литературы.
3. Бурейчак Т., Марценюк Т., Хуткий Д. Гендерна (не-)рівність на ринку праці в АР Крим: індикатори, оцінки та інтерпретації.- К: Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціологія , 2013. - 4 53-58 с.
4. Галицький В.М., Привалов Ю.О., Чепурко Г.І. Поведінкові стратегії на ринку праці України / Відп. ред. Ю.Саєнко.- Київ: ПЦ 'Фоліант', 2005. - 227 с.
5. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. – К.: ПРООН, Інститут соціології НАНУ, 2007. – 144 с.
6. Гендерно-чутливі послуги у сфері ВІЛ/СНІДу: Аналітичний звіт за результатами дослідження. – К.: Інжиніринг, 2011. – 62 с. , 57
7. Жінки та чоловіки на ринку праці України. Порівняльне дослідження України та ЄС, 2011. К., Компанія ВАІТЕ. Кесслер-Херрис, Э., 2000. Женский труд и социальный порядок в Гапова, Е. и Усманова, А. (сост. и коммент.) Антология гендерной теории. Минск.
8. Жіночі та чоловічі професії або кілька цифр про гендерну рівність по-українськи. Соціологічна група «Рейтинг», квітень 2013 р. : [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.ratinggroup.com.ua/upload/files/RG_Gender_042013.pdf.)
Гендерний портрет Криму: виклики та перспективи. Результати соціологічного дослідження. - Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 188 с.

9. Здравомыслова, Е.А. Социальное конструирование гендера / Е.А. Здравомыслова, А.А. Темкина А.А. // Социологический журнал. - 1998. - №3/4. - С. 299 -321 , 87 – 88
10. Здравомыслова,Е.А.Исследования женщин и гендерные исследования на Западеи в России [Текст]/ Е.А. Здравомыслова, А.А. Темкина // Общественные науки и современность. – 1999. – № 6. – С. 177-185.
11. Кімел, М., 2003 (2000). Гендероване суспільство. К., «Сфера».
12. Козина И. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда // Социологические исследования, 2000. №12.
13. Лабур О.В. Історіографічний абрис гендерних відносин в Україні: Монографія. - К.: КНУБА, 2007. - 107 с.
14. Мальцева И. О. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда / И. О. Мальцева, С. Ю. Рошин; Гос. унт. - Высшая школа экономики. - М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. 295 с.
15. Мальцева, И. и Рошин, С., 2006. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ.
16. Мезенцева Е.Б. Гендерный калейдоскоп: курс лекций / под общ. ред. д-ра эконом. наук М. Малышевой. - М.: Проспект, 2001. 520 с.
17. Мухаметлатыпов, Ф.У. Трудовая мобильность: концептуальная модель, реальные тенденции, проблемы управления / Ф.У. Мухаметлатыпов. Уфа: Башк. кн. изд-во, 1990. - 180 с. , 92 - 94
18. Неделько, Е.Г. Формирование мотивационной готовности к профессиональной мобильности у студентов вуза / Е.Г. Неделько. Магнитогорск, 2007. - , 178
19. Праця України у 2018 році [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/08/zb_pu2018_pdf.pdf.
20. Рошин С.Ю. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в Контексте целей развития тысячелетия / С.Ю. Рошин // Вестн. Моск. Ун-та. Сер.6, Экономика. 2003. - No 7. - С.34.

21. Сучасні проблеми жінок на ринку праці та шляхи їх вирішення: Збірник наукових статей.- : АТ 'Видавництво 'Столиця', 1998. - 308 с.
22. Тёмкина А. и Роткирх А., 2002. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России в Социс. No 11.
23. Шестаковський О. Гендерна нерівність на ринку праці України: структурні передумови і тривкі стереотипи.- К: Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціологія, 2013. - 4 49-53 с.
24. Acemoglu, Daron, Davidh. Autor and David Lyle. "Women, War, And Wages: The Effect Of Female Labor Supply On The Wage Structure At Midcentury," Journal of Political Economy, 2004, v112(3,Jun), 497-551.
25. Arrow, K. J. (1973). The theory of discrimination. W: O. Ashenfelter i A. Rees (Eds.), Discrimination in labor markets (s. 3-33). Princeton: Princeton University Press.
26. Baranowska-Rataj, A. i Matysiak, A. (2016). The causal effects of the number of children on female employment – do European institutional and gender conditions matter?. Journal of Labor Research, 37(3), 343-367.
27. Barbara R. Bergmann, 1974. "Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex," Eastern Economic Journal, Eastern Economic Association, vol. 1(2), pages 103-110, April.
28. Barrientos, Stephanie and Kabeer, Naila and Hossain, Naomi, The Gender Dimensions of Globalization of Production (May 2004). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=908162> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.908162>, стор. 152
29. Becker, G. S. (1957). The economics of discrimination (2nd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
30. Bertrand, M., Black, S. E., Jensen, S. i Lleras-Muney, A. (2014). Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labor market outcomes in Norway (NBER Working Paper No. w20256). Pobrane z <http://www.nber.org/papers/w20256>

31. Bertrand, Marianne, 2011. "New Perspectives on Gender," Handbook of Labor Economics, in: O. Ashenfelter & D. Card (ed.), Handbook of Labor Economics, edition 1, volume 4, chapter 17, pages 1543-1590, Elsevier.;
32. Bettio F. and A. Verashchagina (2009). Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU, Luxembourg: Publications Office of the European Union. c. 46-54
33. Blackburn, R. M. (2009). Measuring occupational segregation and its dimension of inequality and difference. Cambridge Studies in Social Research, 12, Cambridge University: SSRG Publications, 1-18.
34. Blackwell, L. (2001). Occupational sex segregation and part-time work in modern Britain. Gender, Work & Organization, 8(2), 146-163.
35. Blumberg, R. L. (1984). A general theory of gender stratification. Sociological theory, 2, 23-101.
36. Busmann, Margit, 2009. "The Effect of Trade Openness on Women's Welfare and Work Life," World Development, Elsevier, vol. 37(6), pages 1027-1038
37. Chien, E. and Kleiner, B.H. (1999), "Sex discrimination in hiring", Equal Opportunities International, Vol. 18 No. 5/6, pp. 32-37)
38. Cline, C.G., Toth, E.L., Turk, J.V., Walters, L.M., Johnson, N., & Smith, H. (1986).The velvet ghetto: The impact of the on increasing percentage of women in public relations and business communication. San Francisco: International Association of Business Communication Foundation. c. 86)
39. Cosmopolitan Communications: Culture Diversity in a Globalized World. By Norris, Pippa and Inglehart, Ronald. Cambridge University Press: Cambridge, MA. 2009. 429 pp. c. 20-23
40. Dolado, Juan Jose and Felgueroso Fernández, Florentino José and Jimeno, Juan F., Recent Trends in Occupational Segregation by Gender: A Look Across the Atlantic (June 2002). CEPR Discussion Paper No. 3421. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=321092>, p. 4

41. Duncan, B. i Duncan, O. D. (1955). A methodological analysis of segregation indexes. *American Sociological Review*, 20(2), 210-217.
42. Duncan, D. B. (1955). Multiple range and multiple F tests. *Biometrics*, 11, 1–41
43. Else-Quest, N. M., Hyde, J. S., Linn, M. C. (2010). Cross-national patterns of gender differences in mathematics: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 136, c. 198-200
44. Global Gender Gap Report 2012 in World Economic Forum. Доступ за адресою: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf
45. Hakim, C. (1996), *Key Issues in women's work. Female heterogeneity and the polarisation of women's employment*, London: Athlone
46. Kabeer, N. (2004). Labor standards, women's rights, basic needs: Challenges to collective action in a globalizing world. W: L. Beneria i S. Bisnath (Eds.), *Global tensions: Challenges and opportunities in the world economy* (s. 173-192). New York: Routledge.
47. Kalinowska-Sufinowicz, B., Domagała, W., 2016, Occupational Segregation on the Polish Labour Market in the Years 2004-2014, *Studia Prawno-Ekonomiczne*, XCIX, s. 257-274;, p. 259
48. Knapieńska, M., 2014, Prekariat jako zjawisko występujące na współczesnym rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej, *Studia Oeconomica Posnaniensia* 2014, vol. 2, no 7(268), s. 94-112.
49. Lehrer, E. L. (2004). Religion as a determinant of economic and demographic behavior in the United States. *Population and development review*, 30(4), 707-726.
50. McDonald, T.W., Toussaint, L.L. and Schweiger, J.A., 2004, The influence of social status on token women leaders' expectations about leading male-dominated groups, *Sex Roles*, 50, 401-409.
51. Miller, L., Neathey, F., Pollard, E. & D. Hill (2004). *Occupational Segregation, Gender Gaps and Skills Gaps*, Equal Opportunities Commission.

52. OECD, Social Institutions and Gender Index (SIGI). Available at: <http://genderindex.org/>
53. Reich, M., Gordon, D. M. i Edwards, R. C. (1973). A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*, 63(2), 359-365.
54. Reid, M., Miller, W., & Kerr, B. (2004). Sex-based glass ceilings in U.S. state-level bureaucracies, 1987-1997. *Administration & Society*, 36(4), 377–405., c. 218).
55. Reszke I., (1991), „Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej”, PAN IFIS, Warszawa., c. 220-221
56. Ryan, M. K. and S. A. Haslam (in prep-a). Choosing the right ‘man’ for the job: An analysis of the role of glass cliffs in the selection of female leaders. University of Exeter., c. 82-83
57. Siltanen J. & Jarman J. & Blackburn, R. M., 1992. "Gender inequality in the labour market: occupational concentration and segregation; a manual on methodology," ILO Working Papers 992920993402676, International Labour Organization.
58. Solberg, E., i Laughlin, T. (1995). The gender pay gap, fringe benefits, and occupation crowding. *ILR Review*, 48(4), 692-708.
59. The Return of “Patrimonial Capitalism”: A Review of Thomas Piketty's *Capital in the Twenty-First Century*, (2015)
60. Turner, T., Cross, C. i Murphy, C. (2017). Occupations, age and gender: Men and women’s earnings in the Irish labour market. *Economic and Industrial Democracy*. doi:10.1177/0143831X17704910
61. Van Langen, A., Bosker, R. & H. Dekkers (2006). 'Exploring cross-national differences in gender gaps in education ', *Educational Research and Evaluation*, vol. 12, no. 2, pp. 155-177.
62. Wächter, C. & A. Thaler (2004). "'Frau Inschenör hat's noch immer schwör...'", *Soziale Technik*, vol. 4/2004, pp. 19-21

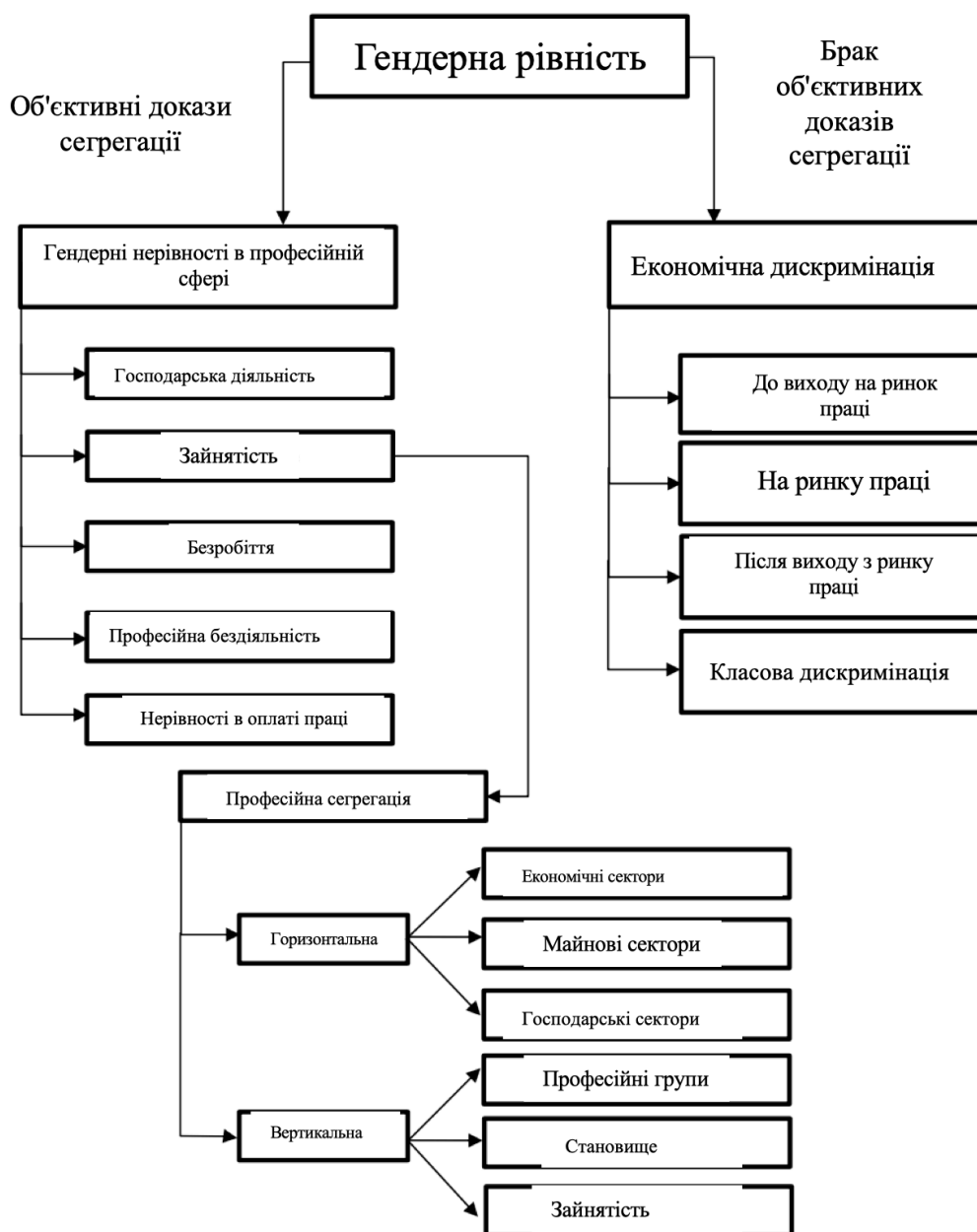
63. Warren Farrell, *The Myth of Male Power*, (N.Y.: Simon and Schuster, 1993), Personal Introduction

64. Williams, C. L. (1992). 'The glass escalator: Hidden advantages for men in the 'female' professions', *Social Problems*, 39, pp. 253–267.

ДОДАТКИ

Додаток А

Схема концептуалізації професійної сегрегації за статтю



Гендерна сегрегація в різних культурних спільнотах

Вид діяльності	Спільноти, в яких даний вид діяльності виконується (в%)			Число спільнот, в яких є даний вид діяльності
	Тільки чи переважно чоловіками	Як чоловіками, так і жінками	Тільки чи переважно жінками	
Полювання	100	0	0	738
Збиральництво	8	14	78	396
Рибна ловля	79	15	6	562
Обробка металу	100	0	0	360
Будівництво човнів і судів	96	3	1	215
Будівництво будинків	75	10	15	457
Випас тварин	64	22	14	412
Обробка шкіри	46	5	49	280
Ткацтво	30	12	58	265
Гончарна справа	9	5	86	328
Землеробство	32	32	36	639

Елементи соціологічних понять та ідея *homo oeconomicus*

Ідея <i>homo oeconomicus</i>	Прийняття нерівностей, оскільки свобода особистості є найвищою цінністю (припущення, що впливає з роботи: Дж. Локка, Д. Юма, А. Сміта, Дж. С. Мілла). Економічна раціональність виправдовує існування соціальних нерівностей, включаючи гендерні нерівності.
Неоінституційна економіка	Вона передбачає існування формальних та неформальних інститутів, які модифікують поведінку людей за допомогою правил (моральних звичаїв та норм) та процедур.
Економіка поведінки	Вона включає аспект психологічної поведінки індивідів, які вбудовані в соціокультурний контекст. Соціальна нерівність, у тому числі й гендерна, є доповнювальною частиною суспільства.
Теорія процвітання	Вона бере для аналізу припущення про існування справедливих нерівностей, так званий Парето оптимум. Гендерна нерівність може бути невід'ємною частиною суспільства, якщо неможливо підвищити добробут жінки без погіршення становища чоловіків.

Розподіл резюме за статтю на порталі Work.ua

Категорія	Жінки		Чоловіки		Загальна кількість
	К-ть	%	К-ть	%	
Транспорт, автобізнес	70	3%	1960	97%	2030
Охорона, безпека	130	6%	1930	94%	2060
Будівництво, архітектура	210	10%	1870	90%	2080
Топ-менеджмент, керівництво вищої ланки	360	17%	1720	83%	2080
Робочі спеціальності, виробництво	380	19%	1650	81%	2030
Сільське господарство, агробізнес	450	22%	1560	78%	2010
ІТ, комп'ютери, інтернет	520	26%	1510	74%	2030
Телекомунікації та зв'язок	530	26%	1510	74%	2040
Логістика, склад, ЗЕД	610	30%	1400	70%	2010
Адміністрація, керівництво середньої ланки	730	37%	1270	64%	2000
Продаж, закупівля	750	37%	1300	63%	2050
Юриспруденція	800	40%	1210	60%	2010
Інші сфери діяльності	870	43%	1140	57%	2010
Дизайн, творчість	890	44%	1140	56%	2030
Культура, музика, шоу-бізнес	910	45%	1100	55%	2010
Маркетинг, реклама, PR	960	47%	1070	53%	2030
Сфера обслуговування	1020	50%	1030	50%	2050
Нерухомість	1040	50%	1020	50%	2060
ЗМІ, видавництво, поліграфія	1060	52%	960	48%	2020
Готельно-ресторанний бізнес, туризм	1100	54%	950	46%	2050
Страхування	1170	58%	840	42%	2010
Краса, фітнес, спорт	1220	60%	820	40%	2040
Управління персоналом, HR	1230	61%	780	39%	2010
Роздрібна торгівля	1350	65%	720	35%	2070
Освіта, наука	1430	70%	600	30%	2030
Фінанси, банк	1420	71%	590	29%	2010
Секретаріат, діловодство, АГВ	1530	73%	570	27%	2100
Медицина, фармацевтика	1520	73%	550	27%	2070
Бухгалтерія, аудит	1690	84%	320	16%	2010
Всього	25950	44%	33090	56%	59040

Розподіл рівня бажаної заробітної плати за статтю на порталі Work.ua

Категорія	Жінки		Чоловіки		Середнє значення
	Середня бажаня ЗП	Відхилення	Середня бажаня ЗП	Відхилення	
Освіта, наука	11168	-566	13083	1349	11734
Будівництво, архітектура	18310	-597	18973	67	18906
Секретаріат, діловодство, АГВ	10516	-610	12765	1638	11127
Маркетинг, реклама, PR	14305	-680	15595	610	14985
Краса, фітнес, спорт	12255	-835	14332	1242	13090
Бухгалтерія, аудит	13988	-912	19716	4816	14900
Продаж, закупівля	14753	-988	16312	570	15741
Топ-менеджмент, керівництво вищої ланки	28028	-1028	29270	215	29055
ЗМІ, видавництво, поліграфія	10774	-1079	13043	1191	11852
Роздрібна торгівля	9781	-1090	12915	2044	10871
Інші сфери діяльності	9023	-1152	11055	879	10175
Культура, музика, шоу-бізнес	12648	-1155	14759	956	13803
Сфера обслуговування	12134	-1316	14753	1303	13450
Транспорт, автобізнес	13571	-1414	15036	51	14986
Фінанси, банк	13646	-1440	18551	3465	15086
Медицина, фармацевтика	10553	-1567	16449	4330	12119
Страховання	10842	-1671	14839	2327	12512
Готельно-ресторанний бізнес, туризм	11765	-1707	15447	1976	13471
Управління персоналом, HR	13207	-1760	17744	2776	14968
Логістика, склад, ЗЕД	12262	-1954	15068	851	14216
Нерухомість	16067	-2008	20123	2047	18075
Юриспруденція	13481	-2615	17825	1729	16096
Дизайн, творчість	11253	-2959	16521	2310	14211
ІТ, комп'ютери, інтернет	15237	-2959	19215	1019	18196
Телекомунікації та зв'язок	11368	-3079	15528	1081	14447
Робочі спеціальності, виробництво	12816	-3453	17064	795	16268
Охорона, безпека	7654	-4518	12476	304	12172
Адміністрація, керівництво середньої ланки	14247	-4795	21798	2756	19042
Сільське господарство, агробізнес	12711	-5188	19396	1497	17899
Всього	12521	-2431	16859	1907	14952

**Результати онлайн-опитування щодо Гендерних відмінностей у сфері
зайнятості в Україні**

Всього	534	%
ЖІНКИ	310	58%
ЧОЛОВІКИ	224	42%

З чим, на вашу думку, пов'язано існування поділу професій на «жіночі» та «чоловічі»?						
	ЧОЛОВІКИ	ЖІНКИ	ВСЬОГО	ЧОЛОВІКИ	ЖІНКИ	ВСЬОГО
Відмінності фізіологічного характеру, що притаманні жінкам і чоловікам (наприклад, у фізичній силі та витривалості тощо)	93	118	211	41,5%	38,1%	39,5%
Відмінності в рівні професіоналізму жінок і чоловіків (освіта, кваліфікація, досвід)	24	26	50	10,7%	8,4%	9,4%
Відмінності в особистих настановах та мотиваціях жінок і чоловіків при виборі професій	34	38	72	15,2%	12,3%	13,5%
Обмеження щодо використання праці жінок у певних професіях	58	76	134	25,9%	24,5%	25,1%
Вплив стереотипів щодо розподілу ролей жінок і чоловіків у суспільстві (наприклад, сім'я/робота)	15	52	67	6,7%	16,8%	12,5%

Чи згодні ви з твердженням, що заробіток чоловіків вище, ніж у жінок?						
	ЧОЛОВІКИ	ЖІНКИ	ВСЬОГО	ЧОЛОВІКИ	ЖІНКИ	ВСЬОГО
Так, повністю згодний(а)	59	136	195	26,3%	43,9%	36,5%
Скоріше, згодний (а)	81	103	184	36,2%	33,2%	34,5%
Скоріше, не згодний (а)	38	42	80	17,0%	13,5%	15,0%
Ні, не згодний (а)	46	29	75	20,5%	9,4%	14,0%

В середньому заробітки жінок нижче, ніж у чоловіків. як ви вважаєте, з чим це пов'язано?						
	ЧОЛОВІКИ	ЖІНКИ	ВСЬОГО	ЧОЛОВІКИ	ЖІНКИ	ВСЬОГО
Відмінності в рівні професіоналізму жінок і чоловіків (освіта, кваліфікація та досвід)	51	72	123	22,8%	23,2%	361,8%
Зосередження працюючих жінок в професіях та сферах діяльності, які характеризуються нижчими рівнями оплати праці	82	134	216	36,6%	43,2%	635,3%
Зосередження жінок на посадах нижчого рівня порівняно з чоловіками	59	89	148	26,3%	28,7%	435,3%
Небажання самих жінок заробляти більше з різних причин (наприклад, відсутність інтересу до кар'єрного росту, вибір менш відповідальних посад, бажання працювати неповний робочий день тощо)	32	28	60	14,3%	9,0%	176,5%
Додаткова завантаженість сімейними обов'язками, що заважає професійній реалізації жінок	128	212	340	57,1%	68,4%	1000,0%
Упереджене ставлення роботодавців (наприклад, відмова у кар'єрному підвищенні,	53	81	134	23,7%	26,1%	231,0%

небажання підвищувати заробітну плату тощо)						
---	--	--	--	--	--	--

Як ви оцінюєте статус жінки і чоловіка в українському суспільстві?						
	ЧОЛОВІКИ	ЖІНКИ	ВСЬОГО	ЧОЛОВІКИ	ЖІНКИ	ВСЬОГО
Статус чоловіка вище, ніж статус жінки	32	197	229	14,3%	63,5%	42,9%
Статус чоловіка і жінки однаковий	143	81	224	63,8%	26,1%	41,9%
Статус жінки вище, ніж жінки	49	52	101	21,9%	16,8%	18,9%