

K. Taranova, master student
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv

SOCIOCULTURAL MILIEU IN THE CLASS STRUCTURE OF UKRAINIAN SOCIETY

The article analyzes the concept of socio-cultural environments (milieu). Consider the basic theoretical principles of the concepts presented in the works of Michael Fester and Stefan Hradil. In the course of this review the conceptual construct of "socio-cultural environment" ("milieu") was clarified. The article also presents the results of a research which attempts to apply the concept to the analysis of socio-cultural environments of Ukrainian society. The goal of the research was to determine the relationship between class (vertical) and value (horizontal) structure of Ukrainian society, whereby detect signs of social and cultural environments in the community with the following interpretation of the formed milieu.

Keywords: socio-cultural environments, milieu, social structure, class structure, value groups, European Social Survey

УДК 316.346.2:331.101.232+316.647.8

О. Шестаковський, канд. соціол. наук
Інститут економіки та прогнозування НАН України, Київ

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: СТРУКТУРНІ ПЕРЕДУМОВИ І ТРИВКІ СТЕРЕОТИПИ¹

Визначено структурні передумови і стан гендерної нерівності на ринку праці України. Розкрито фактичні прояви горизонтальної і вертикальної сегрегації жінок. Показано, що крім об'єктивних передумов, гендерна нерівність відтворюється стереотипами, поширеність яких серед осіб обох статей майже незмінна протягом тривалого часу. Серед них – уявлення про прагнення поступатися чоловікам робочими місцями, меншу придатність для керівних посад і, особливо, суперечливі ролі очікування, що підтримують "подвійну зайнятість" жінок.

Ключові слова: гендерна нерівність, ринок праці, "подвійна зайнятість", гендерні стереотипи

У сучасному суспільстві рівний правовий статус жінок і чоловіків, а також рівність можливостей для його реалізації у житті суспільства, тобто гендерна рівність, давно стали загальним місцем в публічному дискурсі та політиці. Україна теж належить до країн, де рівність між чоловіками і жінками задекларована на законодавчому рівні [Закон, 2012]. Проте реально українське суспільство продовжує залишатися гендерно нерівним, де більшість власності, влади і загального впливу належить чоловікам.

Актуальність аналізу цієї ситуації зумовлюється не тільки тим, що така ситуація є несправедливою за визначенням. Вона має негативні наслідки для економічного розвитку. Обмеження для жінок "можливостей займатися певними професіями зменшує ефективність використання людського потенціалу та сприяє посиленню розшарування населення за рівнем доходу" [Герасименко, 2005: с. 180]. Крім того, кроснаціональний аналіз демонструє, що гендерна рівність може виступати предиктором рівня економічного розвитку. Жінки складають більшість населення у будь-якому суспільстві, тому зниження вхідних бар'єрів для жінок призводить до розширення "креативного класу" і є плідним для постіндустріальної економіки [Shcherbak, 2012].

З огляду на зазначене вище, метою статті ми визначили виявлення особливостей гендерної нерівності на ринку праці сучасної України, а також у розподілі сімейних обов'язків між чоловіком і жінкою.

Гендерна нерівність в українському суспільстві є наслідком як політики вирішення жіночого питання в СРСР, так і специфіки пострадянського транзиту.

Ще в радянські часи жінки отримали широкі можливості для праці, але за умов її нерівного розподілу, їхня заробітна плата була в середньому менша, ніж у чоловіків [Katz, 1997]. У Радянському Союзі жінки могли отримувати освіту нарівні з чоловіками, внаслідок чого навіть зараз спостерігається позитивний дисбаланс в отриманні жінками вищої освіти (На початок 2010/2011 навчального року жінки склали 53,2% осіб, які навчалися у ВНЗ I–II рівнів акредитації, і 53,8% – у ВНЗ III–IV рівнів акредитації (див. [Жінки, 2011: с. 50])). Вони також мали

не менші, а часом і більші права у сфері шлюбу та родини. Водночас жінки, як правило, несли потрійний тягар роботи: не тільки у формальній, а й у неформальній економіці, наприклад, натуральному господарстві, а також як основні опікуни дітей і домашні працівниці [Региональний, 2011: с. 72].

У пострадянський період відбулося певне відродження патріархальної ідеології і практик, які закріпили і поглибили нерівність, що склалася за часів СРСР. Справа не тільки в патріархальних стереотипах, які і зараз поділяються багатьма людьми. Системна криза за умов трансформації суспільства характеризувалася певним поверненням архаїчних колективностей і методів перерозподілу обмежених ресурсів, котрі базуються на чоловічому домінуванні [Лавриненко, 2006: с. 227–228]. У перші роки незалежності зарплати жінок відносно зарплат чоловіків знизилися [Brainerd, 2000]. Дегрдувала система державних дошкільних закладів, яка раніше полегшувала потрібну зайнятість жінок, і багато з них стали перед вибором між кар'єрою і вихованням дітей [Региональний 2011: с. 72].

На сьогодні на ринку праці продовжує існувати тенденція дискримінації жінок. Так, жінки в середньому заробляють менше, ніж чоловіки. Співвідношення зарплат жінок і чоловіків у 2010 році становило 77,2% [National, 2011: р. 91]. Головним чином, це є наслідком структурних передумов: горизонтальної сегрегації (жінки займаються менш престижними видами праці) і вертикальної сегрегації (жінки рідше посідають керівні посади високого рівня).

Жінок набагато менше серед представників більш високооплачуваних професій і в бізнесі. Натомість найбільша концентрація жінок спостерігається у сфері послуг, дрібній торгівлі і бюджетній сфері з їхніми низькими доходами і високою часткою прихованого безробіття [Возьний, 2009].

Вертикальна сегрегація є наслідком того, що чоловіки мають більше кар'єрних перспектив, ніж жінки. Чим вище соціальний статус посади, тим менше на цих посадах жінок. Наприклад, частка жінок серед держслужбовців першої категорії у 2010 році становила 13,7%, другої категорії – 28,2%, тоді як серед службовців п'ятої-сьомої категорій – 70% і більше [National, 2011: р. 65]. Кількість підприємств у приватному бізнесі, які очолюються жінками, за даними обстежень, втричі менша, ніж очолюваних чоловіками [Лавриненко, 2004].

¹ Підготовлено в межах Цільової комплексної програми наукових досліджень НАН України "Модернізація українського суспільства і економіки в контексті викликів XXI століття", наукова робота №: II.12.12 "Ціннісна складова модернізаційних процесів в сучасному соціумі України (I етап)".

Але і в межах професій, де переважає жіноча праця, чоловіки частіше стають керівниками. В результаті середній дохід жінок у таких випадках також є нижчим, ніж у чоловіків. Наприклад, у 2007 році 82,6% зайнятих у сфері соціального забезпечення були жінки, але їхня середня плата складала 85,6% чоловічої. У фінансуванні, страхуванні, кредитуванні 69,3% зайнятих жінки, їхня середня плата – 65,7% від чоловічої. У громадському харчуванні відповідні показники склали 71,3 і 74,5%, у торгівлі – 65,3 і 75,7% [Мамонова, 2009: с. 176].

Описані тенденції мають певні об'єктивні передумови. Чоловіки складають більшість працівників серед більш важких і небезпечних професій, які мають вищі зарплати [Васюта, 2011]. Іншою причиною є небажання працедавців наймати жінок репродуктивного віку через ризик виконання обов'язків щодо жінок-матерів (декретна відпустка, обмеження щодо залучення матерів до певних видів робіт тощо). В результаті жінки, особливо молоді, виявляються вразливішими на ринку праці і часто вимушені погоджуватися на нижчі заробітки і гірші кар'єрні перспективи [National, 2011: р. 64]. Потрапивши до лав безробітних, жінці важче отримати роботу у будь-якому віці [Васюта, 2011].

Не в останню чергу така ситуація пов'язана із суперечливою роллю жінки в родині, внаслідок чого жінка часто має відповідати і за свою роботу, і за сімейний добробут та виховання дітей. Сім'я – чи не єдина сфера, де жінки загалом мають не менше, а більше впливу, ніж чоловіки. В більшості українських родин виражений голова є відсутнім, але жінки частіше за чоловіків визначають, яким має бути життя в родині: що купувати, як виховувати дітей і проводити сімейне дозвілля [Лавриненко, 2011: с. 507–508]. Але це компенсується традиційно більшою завантаженістю жінки домашніми обов'язками та хатньою роботою. У 2007 році 56% жінок витрачали на домашню працю в середньому від 2 до 8,5 годин на добу, в той час як лише 34% чоловіків витрачали на це стільки ж часу [Лавриненко, 2008: с. 86]. Як зазначають деякі дослідники, жінки є більш залеж-

ними від родинних відносин, навіть якщо є менш залежними в них [Pascall & Manning, 2000].

Тривкість названих структурних обмежень неможлива без суб'єктивних передумов у свідомості людей, поширеності гендерних стереотипів і суперечливих ролевих очікувань від жінки. Розглянемо їх докладніше.

Для визначення поширеності гендерних стереотипів в українському суспільстві ми звернулися до даних Європейського дослідження цінностей (European Values Study), яке проходило в Україні у 1999 та 2008 роках (Європейське дослідження цінностей (European Values Study, EVS) – крос-національне соціологічне дослідження населення європейських країн і територій з метою порівняння поширеності та динаміки цінностей і переконань. Україна брала в ньому участь у 1999 році та 2008 році. Було опитано 1195 і 1507 осіб відповідно, за вибірками, репрезентативними для дорослого населення України. Версія масиву даних, використана в цій роботі – див. [European, 2011-04-30]. Для подальшої інформації див. <http://www.europeanvaluesstudy.eu/>).

За результатами цих досліджень, переважна більшість населення України вважала, що жінки повинні мати однакові права з чоловіками на робочі місця, навіть якщо останніх в країні не вистачає. Але близько 30% опитаних виступали за дискримінацію жінок (рис. 1). При цьому чоловіки мали більш дискримінаційні установки (37,5%), ніж жінки (24,2%). Вказані установки майже не зазнали змін протягом останніх років, тому їх можна екстраполювати на теперішній час.

Різниця між відповідями у 1999 і 2008 роках статистично незначуща.

За даними моніторингу Інституту соціології НАН України, приблизно 69% представників українського суспільства погоджується, що жінки можуть обіймати керівні посади (табл. 1). Тобто більшість не заперечує принаймні потенційну гендерну рівність в цьому питанні, але кожен п'ятий опитаний вважає, що жінкам керівні посади доручати не слід.

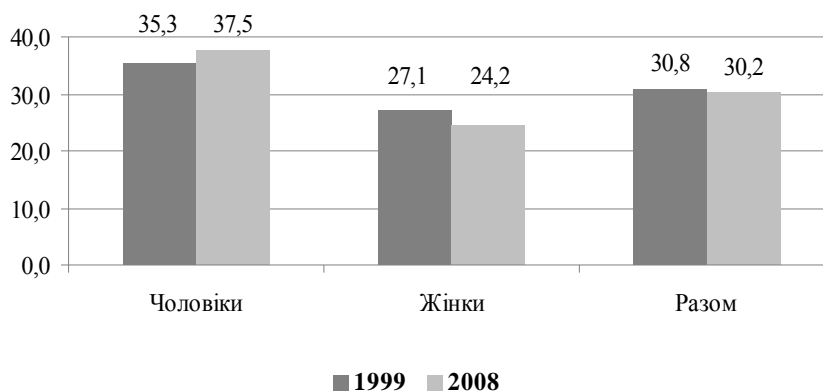


Рис. 1. Динаміка розподілу ствердних відповідей щодо судження "Коли робочих місць недостатньо, чоловіки повинні мати більше прав на роботу, ніж жінки" (EVS), %

Таблиця 1

Розподіл відповідей щодо судження "Жінки не мають обіймати керівних посад", дані ІС НАНУ, %

	1999	2001	2004	2006	2008	2010
Згоден	14,8	16,6	13,0	15,1	19,1	18,4
Не згоден	72,4	69,7	75,7	72,0	70,3	69,1
Не знаю	12,5	13,2	11,2	12,9	10,5	12,5

Джерело: [Українське, 2011: т. 2, с. 200]

Причому це співвідношення поглядів також практично не зазнало змін з кінця 1990-х років, лише тимчасово змінившись на користь більш егалітарного погляду в 2004 році. Серед жінок, як і варто було очікувати, на 16% більше тих, хто не згоден з дискримінаційними поглядами щодо можливості жінок-керівників (табл. 2).

Подвійна зайнятість жінок на роботі і вдома узгоджується з суперечливими ролевими очікуваннями щодо жінок в українському суспільстві. Це демонструють дані Європейського дослідження цінностей.

Таблиця 2

Розподіл відповідей щодо судження "Жінки не мають обіймати керівних посад" за статтю, дані ІС НАНУ 2010 рік, %

	Серед усіх опитаних (N=1799)	За статтю	
		Чоловіча (N=806)	Жіноча (N=993)
Згоден	18,4	24,1	13,9
Не згоден	69,1	60,3	76,1
Не знаю	12,5	15,6	10,0

Джерело: обраховано автором на підставі даних соціологічного моніторингу "Українське суспільство", 2010 рік

Уявлення про рольові очікування щодо жінок (Респондентам було запропоновано висловити свою згоду/незгоду стосовно восьми суджень щодо сучасних змін ролей чоловіків та жінок. З них було відібрано сім, які використовувалися і в 1999, і у 2008 роках. Формулювання суджень наведені у табл. 3. Варіанти відповіді щодо кожного з них варіювали від "повністю погоджуюсь" (1) до "повністю не погоджуюсь" (4) були поділені на дві групи в результаті застосування факторного аналізу до розподілу альтернатив відповідної змінної. Фактори було виокремлено методом головних компонент з наступним Varimax-обертанням. Обидва фактори, чиє власне число перевищує одиницю, разом пояснюють 50,4% дисперсії відповідей. Один фактор було названо "рівність жінки з чоловіком у праці, заробіт-

ках і вихованні", другий – "для жінки краще бути домогосподаркою і виховувати дітей" (табл. 3).

Аналіз розподілів рольових очікувань, що належать до різних факторів, показує парадоксальність уявлень щодо жінок у робочій та сімейній сферах, що склались в українському суспільстві (табл. 4).

З одного боку, жінка вважається рівноправною з чоловіком, коли йдеться про можливість працювати, робити внесок до сімейного бюджету, виховувати дітей і відповідати за дім. Тією або іншою мірою погоджуються з цим від 76% до 92% опитаних. Одночасно поширеними є погляди про те, що для жінки краще бути домогосподаркою і доглядати дітей, а також що для жінки це такий само спосіб реалізувати себе, як і робота. З відповідними судженнями погоджуються від 62% до 83% опитаних.

Таблиця 3

Обернена матриця факторних навантажень відповідей щодо суджень про рольові очікування стосовно чоловіків і жінок (EVS), 2008 рік, включені факторні навантаження, які за модулем менші, ніж 0,3

	Фактор 1. Рівність жінки з чоловіком у праці, заробітках і у вихованні	Фактор 2. Для жінки краще бути домогосподаркою і виховувати дітей
І чоловік, і дружина повинні робити внесок у сімейний дохід	0,77	
Працювати – це кращий спосіб для жінки бути незалежною	0,67	
У цілому, батько може так само добре доглядати своїх дітей, як і матір	0,63	
Працююча мати може встановити із своїми дітьми такі ж теплі та міцні стосунки, як і непрацююча	0,59	
Робота – це добре, але насправді більшість жінок бажає мати дім і дітей		0,79
Бути домогосподаркою – це такий же спосіб реалізувати себе, як і працювати		0,78
Для дитини дошкільного віку погано, коли її мати працює		0,63

Таблиця 4

Розподіл відповідей щодо різних суджень, пов'язаних з рольовими очікуваннями відносно чоловіка та жінки в сучасному суспільстві (EVS), 2008 рік, %

	Повністю погоджуюсь	Погоджуюсь	Не погоджуюсь	Повністю не погоджуюсь	Не знаю
Рівність жінки з чоловіком у праці, заробітках і вихованні					
Працююча мати може встановити із своїми дітьми такі ж теплі та міцні стосунки, як і непрацююча	49,9	39,1	8,2	1,1	1,7
Працювати – це кращий спосіб для жінки бути незалежною	30,7	44,9	16,4	1,8	6,2
І чоловік, і дружина повинні робити внесок у сімейний дохід	48,5	43,7	5,9	0,4	1,6
У цілому, батько може так само добре доглядати своїх дітей, як і матір	44,6	42,5	9,4	1,3	2,1
Для жінки краще бути домогосподаркою і виховувати дітей					
Бути домогосподаркою – це такий же спосіб реалізувати себе, як і працювати	21,6	40,0	26,1	6,4	5,9
Для дитини дошкільного віку погано, коли її мати працює	26,9	41,7	23,0	4,9	3,6
Робота – це добре, але насправді більшість жінок бажає мати дім і дітей	33,4	49,2	9,7	1,8	6,0

Теоретично, одночасна підтримка рольових очікувань обох типів мала б призводити до більшої свободи для жінки у виборі основної сфери самореалізації. На практиці ж це призводить до легітимації подвійного навантаження, оскільки жінка намагається бути успішною і там, і там.

Причому жінки погоджуються з такими рольовими очікуваннями не набагато менше чоловіків. У 2008 році жінки (порівняно з чоловіками) мали дещо більш емансиповані погляди на рівноправність у праці, заробітку і

відповідальності за дім, але щодо ролі "жінки-домогосподарки" відмінностей між жінками і чоловіками не було (табл. 5).

Поширеність рольових очікувань з 1999 року змінилася незначно, і в напрямку посилення суперечності між ними. І чоловіки, і жінки стали частіше відповідати про те, що жінка має бути рівноправною в питаннях праці і заробітку (рис. 2). Водночас чоловіки дещо укріпилися в поглядах стосовно того, що жінці більше підходить бути домогосподаркою (рис. 3).

Таблиця 5

Розподіл середніх значень шкал орієнтацій щодо ролі жінок, за статтю (EVS), 2008 рік, %

(Значення шкал було обраховано як середнє арифметичне відповідей на запитання, котрі було віднесено до відповідного фактору (див. табл. 3). Перед обрахунком значення шкал було обернено – 1 у 4, 2 у 3 тощо.

Показник α Кронбаха для шкали орієнтації на рівність жінок з чоловіками у праві на працю і заробіток та у догляді за дітьми дорівнює 0,59; для шкали орієнтації на переважну роль жінки як домогосподарки і виховательки дітей – 0,6.)

	Рівність жінки з чоловіком у правах на працю, заробіток і у догляді за дітьми, бали ***	Для жінки краще бути домогосподаркою і виховувати дітей, бали
Чоловіки	3,28	3,04
Жінки	3,36	2,98
Разом	3,32	3,01

Середні значення оцінюються за шкалою від 1 (повністю не погоджуюсь) до 4 (повністю погоджуюсь). Значення більше, ніж 2,5, свідчать про переважну підтримку орієнтації.

*** Різниця між відповідями чоловіків і жінок статистично значуща на рівні $p=0,001$.

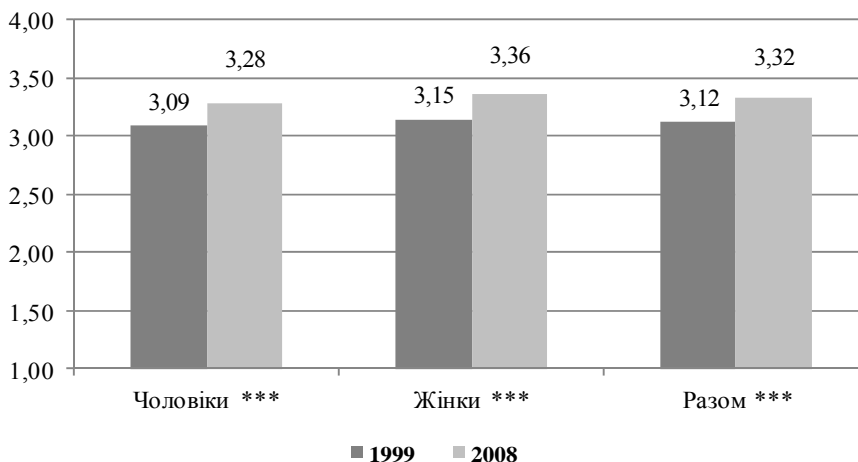


Рис. 2. Динаміка середніх значень орієнтації на рівність жінок з чоловіками як у праві на працю і заробіток, та у догляді за дітьми (EVS)

*** Різниця між відповідями у 1999 і 2008 роках статистично значуща на рівні $p=0,001$.

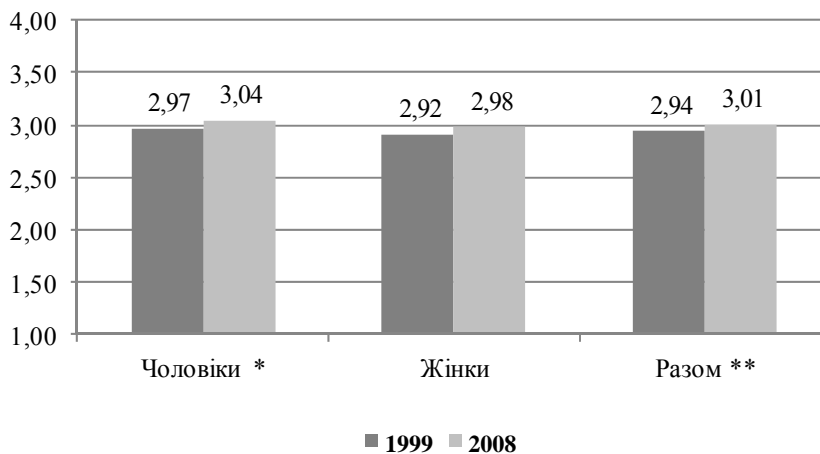


Рис. 3. Динаміка середніх значень орієнтації на переважну роль жінки як домогосподарки і виховательки дітей (EVS)

* Різниця між відповідями у 1999 і 2008 роках статистично значуща на рівні $p=0,05$

** Різниця між відповідями у 1999 і 2008 роках статистично значуща на рівні $p=0,01$

Таким чином, в Україні продовжує існувати гендерна нерівність на ринку праці, яка виражається в тому, що жінки в цілому посідають менш престижні та оплачувані робочі місця, заробляють в середньому менше, рідше посідають керівні посади, хоча між тим мають вищий рівень освіти. Крім того, продовжує існувати "подвійна зайнятість" на роботі й вдома. Ця ситуація, скоріше, вважається нормальною більшістю громадян, хоча за фактом ситуація є несправедливою і робить внесок в обмеження можливостей розвитку суспільства.

Така гендерна нерівність, маючи історичні та структурні передумови, одночасно консервується поглядами про роль та місце жінки. З одного боку, певне поширення (хоча й не панівне) мають погляди стосовно того, що

жінки мають поступатися чоловікам правом на роботу і що жінкам не слід посідати керівні посади. З іншого боку, уявлення про те, що жінка може працювати та заробляти нарівні з чоловіками і, одночасно, що жінка передусім є відповідальною за дім та дітей, – консервують подвійне навантаження жінок фактичною роботою.

Причому ці уявлення широко підтримуються не тільки чоловіками, а й самими жінками, і не зазнають істотних змін упродовж останніх років. Це робить проблематичними зміни в бік покращення реальної гендерної рівності на ринку праці України протягом найближчих років.

Список використаних джерел

1. Васюта В.Б. Проблеми гендерної нерівності в Україні [Електронний ресурс] / В.Б. Васюта, Т.О. Галайда, В.В.Васюта // Вісник Чернігівського

державного технологічного університету. Серія "Економічні науки". Збірник. – Чернівці: ЧДТУ, 2011. – № 2 (50). – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vcndtu/2011_50/8.htm

2. Вольний К. Гендерні аспекти зайнятості: українські реалії і світовий досвід / К. Вольний // Вісник ТНЕУ. – 2009. – №1. – С. 69–80.

3. Герасименко Г.В. Гендерні проблеми на ринку праці України / Г.В. Герасименко // Демографія та соціальна економіка. – 2005. – № 1. – С. 17–185.

4. Жінки і чоловіки в Україні / Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики в Україні, 2011. – 118 с.

5. Закон України "Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків" від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. – Редакція від 13.06.2012. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

6. Лавриненко Н. Гендерний розподіл домашньої праці / Н.Лавриненко // Українське суспільство 1992–2008. Соціологічний моніторинг / За ред. В.Ворони, М.Шульги. – К.: ІС НАНУ, 2008.

7. Лавриненко Н. Динаміка гендерного нерівності в постсоветской Україні / Н. Лавриненко // Новые социальные неравенства / Под ред. С.Макеева. – К.: ІС НАНУ, 2006. – С. 225–253.

8. Лавриненко Н. Інститут сім'ї: структура і сімейні цінності / Н.Лавриненко // Українське суспільство. Двадцять років незалежності. Соціологічний моніторинг : У 2-х т. Том 1. Аналітичні матеріали / За ред. В.Ворони, М.Шульги. – К.: ІС НАНУ, 2011.

9. Лавриненко Н. Характеристика малих та середніх підприємств в Україні (гендерний аспект) / Н. Лавриненко // Проблеми розвитку соціологічної теорії – К.: Інститут соціології НАНУ, 2004. – № 2. – С. 189–193.

10. Мамонова Г.В. Гендерні особливості диференціації доходів населення та перспективи їхнього забезпечення в Україні / Г.В. Мамонова, О.І. Піжук // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №9. – С. 174–179.

11. Региональный доклад о человеческом развитии: "От трансформации – к обществу для всех" / [Анджелкович Б., Иванов А., Марни Ш. и др.] – Братислава: "Valeur", 2011. – 132 с.

12. Українське суспільство. Двадцять років незалежності. Соціологічний моніторинг: у 2-х т. Том 2: Таблиці і графіки / за ред. Є. І. Головахи, М.О. Шульги. – К.: ІС НАНУ, 2011. – 520 с.

13. Brainerd E. Women in Transition: Changes in Gender Wages Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union / Industrial and Labor Relations Review. – Vol.54. – №1. – Oct. 2000. – P. 138–162.

14. European Values Study 1981–2008, Longitudinal Data File. GESIS Data Archive, Cologne, Germany, ZA4804 Data File Version 1.0.0 (2011-04-30) DOI:10.4232/1.14804. For further information see EVS' webpage: <http://www.europeanvaluesstudy.eu>

15. Katz K. Gender, wages and discrimination in the USSR: a study of a Russian industrial town // Cambridge Journal of Economy. – 1997. – №21(4). – P. 431–452.

16. National Human Development Report 2011 "Ukraine: Towards Social Inclusion" [Електронний ресурс] / [E. Libanova, Yu. Levenets, O. Makarova et al.]. – 2011. – 124 p. Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/reports/national/europethesis/ukraine/Ukraine%202011.pdf>

17. Pascall G., Manning N. Gender and social policy: Comparing welfare states in Central and Eastern Europe and the former Soviet Union // Journal of European Social Policy. – 2000. – Vol. 10. – №3. – P. 240–266.

18. Shcherbak A. Does Culture Matter? The Impact of Tolerance on Economic Modernization in a Comparative Perspective / [A working paper]. / Series: Sociology – WP BRP05/SOC/2012. – Режим доступу: <http://www.hse.ru/data/2012/03/16/1264845679/04SOC2012.pdf>

Надійшла до редколегії 30.11.12

А. Шестаковський, канд. соціол. наук
Інституту економіки та прогнозування НАН України, Київ

ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ: СТРУКТУРНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ И ПРОЧНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ

Определено структурные предпосылки и состояние гендерного неравенства на рынке труда Украины. Раскрыты фактические проявления горизонтальной и вертикальной сегрегации женщин. Показано, что кроме объективных условий гендерное неравенство воспроизводится стереотипами, распространённость которых среди представителей обоих полов почти неизменна на протяжении долгого времени. Среди них – представления о стремлении уступить мужчинам рабочие места, меньшей пригодности для руководящих должностей и противоречивые ролевые ожидания, поддерживающие "двойную занятость" женщин.

Ключевые слова: гендерное неравенство, рынок труда, "двойная занятость", гендерные стереотипы

O. Shestakovskiy, candidate of Science,
Institute for Economics and Forecasting NAS of Ukraine, Kiev, Kyiv

GENDER INEQUALITY IN THE LABOR MARKET OF UKRAINE: STRUCTURAL PRECONDITIONS AND LASTING STEREOTYPES

It is described structural preconditions and the current state of gender inequality in the Ukrainian labor market. The data on virtual horizontal and vertical segregation of women and their higher load of household chores are adduced. It is shown that besides objective reasons, gender inequality is reproduced by stereotypes which prevalence among individuals of both genders have not almost changed in time. Among the stereotypes are beliefs about desirability of letting men have workplace, lesser suitability for executive positions and, especially contradictory role expectations that maintain women's "double burden".

Keywords: gender inequality, labor market, double burden, gender stereotypes

УДК 331.5:305(477+4)

Т. Бурейчак, канд. соціол. наук
Університет Лінчюпінга, Швеція
Т. Марценюк, канд. соціол. наук, доц.
Національний університет "Києво-Могилянська академія", Київ
Д. Хуткий, канд. соціол. наук, ст. викладач
Національний університет "Києво-Могилянська академія", Київ

ГЕНДЕРНА (НЕ-)РІВНІСТЬ НА РИНКУ ПРАЦІВ АР КРИМ: ІНДИКАТОРИ, ОЦІНКИ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЇ

Запропоновано результати комплексного аналізу одного з ключових індикаторів гендерної рівності, а саме – паритетної участі жінок та чоловіків на ринку праці на прикладі Автономної Республіки Крим. Застосовано аналіз даних державної статистики, оцінок експертів з гендерних питань та дані репрезентативного опитування громадської думки. Дослідження підтверджує переваги в доступі до ресурсів в сфері оплачуваної праці та інституційні привілеї чоловіків на відміну від жінок. Чоловіки водночас частіше залишаються менш свідомими фактів дискримінації жінок та більшою мірою відтворюють гендерні стереотипи, які легітимізують їх переваги. Дослідження демонструє, що гендерна нерівність на ринку праці має комплексний, інтерсекційний й багаторівневий характер та проявляється у вертикальному та горизонтальному вимірі, розбалансованості поєднання жінками та чоловіками функцій, пов'язаних з оплачуваною роботою та батьківськими обов'язками, а також у поширеності і вкоріненості гендерної дискримінації по відношенню до жінок.

Ключові слова: гендер, гендерна нерівність, гендерна дискримінація, ринок праці

Протягом останніх десятиліть в українському суспільстві відбуваються суттєві зміни щодо осмислення та легітимації гендерних відносин і запровадження інституційного механізму забезпечення гендерної рівності.

Гендерний аспект поступово набуває визнання як невід'ємна складова соціального порядку суспільства, яка присутня в усіх його інституціях: в політиці, на ринку праці, в сім'ї, освіті, науці, ЗМІ тощо. Водночас, відпові-