

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
імені ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»
Факультет соціології і права
Кафедра соціології**

«До захисту допущено»
Завідувач кафедри
_____ Павло КУТУЄВ
«__» _____ 20__ р.

Дипломна робота
на здобуття ступеня бакалавра
за освітньо-професійною програмою «Врегулювання конфліктів та медіація»
спеціальності 054 «Соціологія»
на тему: «Вплив гендерних стереотипів на процес сегрегації ринку праці в
українському суспільстві»

Виконала:

студентка IV курсу, групи СЛ-61

Пелипенко Ірина Ігорівна _____

Керівник:

доцент кафедри соціології, кандидат філософських наук, доцент

Коломієць Тетяна Володимирівна _____

Рецензент:

професор кафедри теорії та практики управління, д. держ. упр., професор

Чукут Світлана Анатоліївна _____

Засвідчую, що у цій дипломній роботі немає
запозичень з праць інших авторів без
відповідних посилань.

Студентка _____

Київ – 2020 року

**Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет соціології і права
Кафедра соціології**

Рівень вищої освіти – перший (бакалаврський)

Спеціальність 054 «Соціологія»

Освітньо-професійна програма «Врегулювання конфліктів та медіація»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Павло КУТУЄВ

«__» _____ 20__ р.

ЗАВДАННЯ

на дипломну роботу студентці

Пелипенко Ірині Ігорівні

1. Тема роботи «Вплив гендерних стереотипів на процес сегрегації ринку праці в українському суспільстві», керівник роботи Коломієць Тетяна Володимирівна, доцент кафедри соціології, кандидат філософських наук, доцент, затверджені наказом по університету від «24» квітня 2020 р. №1039-с
2. Термін подання студентом роботи 11.06.2020
3. Об'єкт дослідження — гендерні стереотипи.
4. Предмет дослідження— вплив гендерних стереотипів на процес сегрегації ринку праці.
5. Зміст роботи:

РОЗДІЛ I. Історико-теоретичне підґрунтя реалізації соціологічного підходу в дослідженні гендерних стереотипів

1.1 Основні підходи в наукових розвідках щодо феномену гендеру як соціального конструкту

1.2 Ретроспектива ролі гендерних стереотипів у виборі стратегій соціалізації

РОЗДІЛ II. Аналіз впливу гендерних стереотипів на процеси сегрегації ринку праці у сучасному українському суспільстві

2.1 Принципова конфліктність ринку праці

2.2 Взаємозв'язки між гендерними стереотипами та сегрегацією ринку праці в українському суспільстві

2.3 Детермінанти вертикальної та горизонтальної гендерної сегрегації ринку праці в сучасній Україні

РОЗДІЛ III. Прикладні виміри впливу гендерних стереотипів на сегрегацію ринку праці

3.1. Актуальний стан сегрегованості українського ринку праці за ознакою гендеру

3.2. Прояви горизонтальної гендерної сегрегації ринку праці України станом на 2020 рік

3.3. Прояви вертикальної гендерної сегрегації ринку праці України станом на 2020 рік

6. Дата видачі завдання квітень 2020 р.

Календарний план

№ з/п	Назва етапів виконання дипломної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1	Визначення напрямку дослідження	Грудень 2019	
2	Формування джерельної бази дослідження	Січень 2020	
3	Складання розгорнутого плану	Лютий 2020	
4	Написання вступу до роботи (визначення об'єкту, предмету, мети та завдань)	Лютий 2020	
5	Підготовка і написання I розділу дипломної роботи «Історико-теоретичне підґрунтя реалізації соціологічного підходу в дослідженні гендерних стереотипів»	Березень 2020	
6	Написання II розділу дипломної роботи «Аналіз впливу гендерних стереотипів на процеси сегрегації ринку праці у сучасному українському суспільстві»	Березень-квітень 2020	
7	Написання III розділу дипломної роботи «Прикладні виміри впливу гендерних стереотипів на сегрегацію ринку праці»	Квітень- травень 2020	
8	Написання висновків та коригування списку літератури.	Травень-червень 2020	

9	Передача дипломної роботи на кафедру	11.06.2020	
---	--------------------------------------	------------	--

Студент

Ірина ПЕЛИЕНКО

Керівник

Тетяна КОЛОМІЄЦЬ

Анотація

Пелипенко І.І. Вплив гендерних стереотипів на процес сегрегації ринку праці в українському суспільстві. – На правах рукопису. Дипломна робота за спеціальністю 054 «Соціологія». – Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», кафедра соціології. – Київ, 2020. – 93 с., список джерел з 71 найменувань.

Досліджено гендерні стереотипи як чинник впливу на процес сегрегації ринку праці в Україні. На основі теоретичного та емпіричного опрацювання з'ясовано ролі гендерних стереотипів у виборі стратегій соціалізації. Виявлено та виокремлено основні прояви вертикальної та горизонтальної гендерної сегрегації, а саме: механізми «скляної стелі», «скляного ескалятора», «скляних стін», «липкої підлоги». На прикладному рівні досліджено негативний вплив гендерних стереотипів, що проявляється в обмежених можливостях реалізації власного потенціалу, подвійному навантаженні, наявності дискримінаційних практик, розриві в оплаті праці та інших утисках з якими стикається на ринку праці в Україні основна група ризику— жінки.

Ключові слова: гендер, гендерні стереотипи, ринок праці, горизонтальна гендерна сегрегація, вертикальна гендерна сегрегація, гендерна нерівність, непродуктивна праця.

Abstract

Pelypenko I.I. Influence of the gender stereotypes on the labor market segregation process in the Ukrainian society. - Manuscript. Bachelor's Degree Thesis. Program Subject Area: 054– Sociology. - National Technical University of Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute", Department of Sociology. - Kyiv, 2020. - 93 p., 71 sources.

The research on the gender stereotypes as an influence factor on the labor market segregation process has been conducted. On the basis of the theoretical and empirical evidence, the role of the gender stereotypes when choosing social engagement strategies has been identified. The main findings of the vertical and horizontal gender segregation, such as the frameworks of the "glass ceiling", "glass escalator", "glass walls", and "sticky floor" have been identified. On the applied level, the negative influence of the gender stereotypes has been researched. This influence consists of the limited opportunities to realize their own potential, double workload, discriminatory practices, pay gap and other oppressions that women face in the Ukrainian labor market.

Key words: gender, gender stereotypes, labor market, horizontal gender segregation, vertical gender segregation, gender inequality, unproductive labor.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. Історико-теоретичне підґрунтя реалізації соціологічного підходу в дослідженні гендерних стереотипів.....	9
1.1 Основні підходи в наукових розвідках щодо феномену гендеру як соціального конструкту	9
1.2 Ретроспектива ролі гендерних стереотипів у виборі стратегій соціалізації..	23
Висновки до РОЗДІЛУ I.	32
РОЗДІЛ II. Аналіз впливу гендерних стереотипів на процеси сегрегації ринку праці у сучасному українському суспільстві	34
2.1 Принципова конфліктність ринку праці	34
2.2 Взаємозв'язки між гендерними стереотипами та сегрегацією ринку праці в українському суспільстві.....	40
2.3 Детермінанти вертикальної та горизонтальної гендерної сегрегації ринку праці в сучасній Україні	46
Висновки до РОЗДІЛУ II.	57
РОЗДІЛ III. Прикладні виміри впливу гендерних стереотипів на сегрегацію ринку праці	59
3.1. Актуальний стан сегрегованості українського ринку праці за ознакою гендеру.....	59
3.2. Прояви горизонтальної гендерної сегрегації ринку праці України станом на 2020 рік	72
3.3. Прояви вертикальної гендерної сегрегації ринку праці України станом на 2020 рік.....	78
Висновки до РОЗДІЛУ III.....	81
ВИСНОВКИ	83
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	86

ВСТУП

Актуальність теми. Під час глобальних трансформаційних переходів у розвитку суспільств, зокрема — від модерну до постмодерну, що нині спостерігається в Україні, загострюються конфлікти на всіх рівнях їх функціонування. Яскравим прикладом цього є конфліктність ринку праці нашої держави, що виопуклюється за допомогою гендерних досліджень його сегрегації. Останні дають змогу виявити, як еволюційні суспільні трансформації водночас вирішують одні, поглиблюють інші, та сприяють виникненню третіх — нових — конфліктів як на рівні соціального індивідууму, так і на рівні функціонування соціальних інститутів. Зауважимо, що окрім того, що за своєю суттю ринок праці в умовах вільної ринкової економіки є принципово конфліктним, суспільні перебудови ініціюють конфлікти й у гендерних ролях та ідентичності. Останнє, можливо дослідити за допомогою теорії гендеру, як соціального конструкту. Дана теорія, хоча й була сформульована порівняно нещодавно, втім, за основу має гендерні стереотипи, як узвичаєні в суспільстві моделі поведінки, приписи та очікування в царині гендерних ролей та організації життєдіяльності соціального індивідуума. Саме тому, можливо стверджувати, що за допомогою гендерного підходу в соціологічних дослідженнях виокремлюються конфлікти в суспільстві, обумовлені сегрегацією ринку праці.

Гендерні стереотипи існують майже стільки, скільки й власне людство, відіграючи як позитивні, так і негативні функції в функціонуванні. Однак, лише впродовж останніх століть з'явилася цілеспрямована протидія їх згубному впливу — політика на досягнення гендерної рівності, насамперед через те, що повернення до традиційного патріархального ладу стало вочевидь неможливим. Цінності та умови функціонування традиційного патріархального ладу здебільшого детермінують гендерні стереотипи, що в першу чергу сприяють обмеженню прав та можливостей жінок. Їх дія не є спрямованою суто на жінок та історична ретроспектива дозволяє виявити, що саме жінки найбільше зазнавали негативних наслідків від широкого розповсюдження цього виду стереотипів. Власне, гендерний підхід базується насамперед на феміністичних дослідженнях,

тоді як дослідження маскулінності є здобутком кінця ХХ сторіччя і багато в чому не відкидають, а підкреслюють утиски жінок.

Стабільний розвиток суспільства, який є стратегічною метою української державності, неможливий без цілеспрямованої політики по досягненню гендерної рівності. Вона покликана забезпечити рівні права та обов'язки, а також можливості як для чоловіків, так і для жінок. Через специфіку історично-економічного розвитку нашої країни, патріархальні традиції в ній є домінуючими в людській свідомості, а період модерну суттєво відрізняється від такого у країнах Європи. У ХХІ столітті головним чинником розвитку людства є глобалізація, що обумовлює необхідність України долучитись до цінностей постіндустріального суспільства, за якого патріархальні норми не є функціональними. У свою чергу, це сприяє виникненню низки конфліктів у життєдіяльності жіноцтва будь-якого віку та соціально-економічного становища, в першу чергу під час його самореалізації на ринку праці. Адже, створюються передумови для суттєвих розбіжностей між суспільною думкою та очікуваннями, детермінованими гендерними стереотипами, та реальним соціально-економічним становищем жінок й вибором ними стратегій соціалізації, що детерміновані вимогами постіндустріального суспільства. Дані розбіжності породжують конфлікти, що мають тенденцію до розвитку в суспільні кризи.

Сегрегація ринку праці України за ознакою гендеру — вертикальна та горизонтальна, є першочерговою причиною вищенаведених конфліктів та перешкодою на шляху до гармонійного розвитку чоловіків та жінок. У свою чергу, за відсутності гармонійного розвитку, унеможлиблюється як примноження соціального капіталу, так і підвищення ступеню людського розвитку, тобто виявляється деструктивний вплив на суспільний розвиток та перспективи функціонування держави.

Отже, задля стабільного розвитку України, в тому числі й зменшення економічних втрат від дії гендерних стереотипів та ступеню конфліктності суспільства необхідно запроваджувати цілеспрямовану гендерну політику. Це обумовлює необхідність виявлення сучасних напрямів впливу гендерних

стереотипів на процес сегрегації ринку праці, насамперед, з огляду на становище в ньому жінок. Оскільки гендерні стереотипи є логічним наслідком існування феномену гендеру як соціального конструкту, що визначає напрями соціалізації як індивідуумів, так і груп, а одним з проявів соціалізації є позиціонування на ринку праці, то останній повсякчасно зазнає сегрегації, в тому числі й під впливом гендерних стереотипів. Таким чином, дослідження впливу гендерних стереотипів на процес сегрегації ринку праці сучасної України є актуальним, оскільки за його результатами можливо буде виявити існуючі взаємовпливи та здійснити прогнози щодо їх динаміки в майбутньому, тим самим формуючи простір для коригування ситуації та зменшення ступеню конфліктності як у суспільстві загалом, так і на особистісному рівні зокрема.

Стан наукової розробленості проблеми. Вищенаведену проблему досліджували останні декілька століть науковці в царині соціології, економіки, психології та інших суспільних наук. Водночас, основоположним в її дослідженні є науковий доробок Є. Дюркгейма (1991), що досліджував зміни в гендерних ролях як наслідок еволюцій суспільства, хоча його праці й суперечать теорії гендерної рівності. Іншими засадничими працями, щодо сегрегації ринку праці за ознакою гендеру, опосередковано є праці К. Маркса (1995) та Т. Парсонса (2002), що також не притримувались настанов гендерної рівності, однак розглядали передумови та напрями формування сучасної ролі жінки в суспільствах з різним економічним ладом.

Їх наступниками, що безпосередньо сприяли виникненню теорії гендеру, як соціального конструкту були П. Бергер та Т. Лукман (1995) та Г. Гарфинкель (2007).

Останніми науковими доробками, що значно розширюють вищенаведену теорію, є праці Г. Беккера (2003), що пояснює глибинні аспекти поведінки соціальних індивідів за допомогою економічного підходу та М. Фуко (1996), який є одним з основоположників теорії квіру.

На пост-радянських теренах гендерні дослідження дістали розвитку значно пізніше, ніж у країнах колективного Заходу (Європи та Америки), однак питанням

нерівності між чоловіками та жінками у їх інтеракції з сучасним суспільством присвячені праці О. Здравомислової (2000) та І. Кона (2009).

Зауважимо, що засадничими працями в дослідженнях гендерованості саме українського суспільства є такі за авторством О. Оксамитної (2003) та Т. Марценюк (2010), сучасних вітчизняних дослідниць.

Внеском даної роботи у розробку вищезокресленої проблеми є аналіз впливу гендерних стереотипів на процеси сегрегації ринку праці у сучасному українському суспільстві, у тому числі й їх прикладних вимірів.

Об'єктом роботи є гендерні стереотипи.

Предметом дослідження виступає вплив гендерних стереотипів на процес сегрегації ринку праці.

Мета роботи — дослідити вплив гендерних стереотипів на процес сегрегації ринку праці на прикладі сучасного ринку праці України та висвітлити їх сприяння виникненню конфліктів.

Основні завдання:

1. Висвітлити історико-теоретичне підґрунтя реалізації соціологічного підходу в дослідженні гендерних стереотипів як чинника процесу сегрегації ринку праці.
2. Розглянути ретроспективу ролі гендерних стереотипів у виборі стратегій соціалізації.
3. Охарактеризувати теорії принципової конфліктності ринку праці відповідно до гендерних ознак.
4. Проаналізувати напрями впливу гендерних стереотипів на процеси сегрегації ринку праці у сучасному українському суспільстві.
5. Дослідити явище інституціоналізації поділу праці за гендерними ознаками в Україні.
6. Виокремити взаємозв'язки між гендерними стереотипами та сегрегацією ринку праці в українському суспільстві.
7. Здійснити емпіричне дослідження впливу гендерних стереотипів на сегрегацію ринку праці.

8. Описати методологічні основи емпіричного дослідження, провести аналіз та інтерпретацію даних.

9. Оцінити результати проведеного дослідження та узагальнити отримані матеріали, висвітливши конфліктологічний аспект.

У даній роботі розглянуто як саме впливають гендерні стереотипи на ринок праці України та становище жінок у ньому, а також які внаслідок цього виникають передумови для утворення конфліктів у суспільстві. У свою чергу, вищенаведене здійснене на основі аналізу теоретичного підґрунтя даного питання, що полягає у висвітленні теорії гендеру як соціального конструкту та ретроспективи ролі гендерних стереотипів під час вибору стратегій соціалізації, насамперед — жінками. Окрім того, беручи до уваги сучасні стратегії самореалізації останніх, що виявляються передусім, у працевлаштуванні, за допомогою соціолого-статистичного аналізу вертикальної та горизонтальної сегрегації ми виокремимо сучасний стан гендерованості ринку праці під впливом гендерних стереотипів.

Методи дослідження. Задля досягнення поставлених завдань в дослідженні було використано формально-логічні методи, загальнонаукові методи, а також застосовано міждисциплінарний та компаративний підходи. Для збору емпіричних даних було використано статистичні дані, виокремлені на основі міжнародних та вітчизняних соціолого-статистичних досліджень, в тому числі й Фонду ООН у галузі народонаселення (UNFPA) та Глобального індексу гендерної не рівності (The Global Gender Gap Report), вітчизняної аналітичної групи «Рейтинг», а також дані Державної служби статистики України.

Теоретична та практична цінність роботи. Значення роботи «Вплив гендерних стереотипів на процес сегрегації ринку праці в українському суспільстві» полягає у внеску до теоретичних та емпіричних соціологічних досліджень теорії гендеру, зокрема — гендерованості українського ринку праці, сучасного стану гендерної нерівності в Україні, та становища жінки в суспільстві, яке сприяє виникненню конфліктів.

Структура дипломної роботи. Дана робота складається зі вступу, трьох розділів розподілених на підрозділи, висновків і списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 93 сторінки, з яких 83 основного тексту. Список використаних джерел складають переважно дослідження з 2000 року, в ньому представлені вітчизняні й закордонні науковці, він містить 71 найменувань.

РОЗДІЛ I. Історико-теоретичне підґрунтя реалізації соціологічного підходу в дослідженні гендерних стереотипів

1.1 Основні підходи в наукових розвідках щодо феномену гендеру як соціального конструкту

Феномен гендеру детермінує людську життєдіяльність та безпосередньо впливає на ринок праці, виявляючись у функціонуванні тих чи інших гендерних стереотипів (ГС) в суспільстві. У свою чергу, під впливом еволюційного розвитку людства відбуваються трансформації — як сприйняття гендерних стереотипів, так і власне ринку праці. У наш час, коли Україна знаходиться в умовах постмодерну та на шляху до Євроінтеграції, гендерні дослідження є актуальними не лише через зовнішні глобальні впливи, але й слугуючи дороговказом для вирішення внутрішніх запитів суспільства, насамперед — жінок. Отже, для розуміння впливу ГС на ринок праці необхідно розглянути основні теоретичні підходи у концептуалізації власне феномену гендеру як соціального конструкту.

Ідея розрізнити біологічну та соціальну суть статі належить американській антропологині М. Мід, однак власне термін «гендер» як протиставлення біологічній статі (сукупності анатомо-фізіологічних особливостей організму, генетично детермінованих) був запропонований у 70-х роках ХХ сторіччя американським психоаналітиком Р. Столлером (Венгер, 2019, с.24; Дигал, 2019, с.360-361). А в наукових розвідках американської антропологині Г. Рубін було впроваджено поняття статево-гендерної системи як комплексу соціально-узгоджених домовленостей, завдяки яким соціум трансформує біологічну стать в результат соціальної інтеракції індивідууму (Ліончук, 2013, с.2-4). В Україні цей термін дістав розповсюдження у 90-х роках ХХ, а вже у 2005 році його та поняття «гендерна рівність» (рівний правовий статус жінок і чоловіків й рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства) було закріплено в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (Закон України, 2005; Дигал, 2019, с.363).

Гендер не є тотожним біологічній статі, в наукових розвідках його

диференціюють за кількома основними аспектами:

1) соціальний конструкт — йому властиве соціальне походження та здатність відтворювати природу та зміст влади в соціумі. Він виникає внаслідок дій інститутів соціалізації, що спираються на культурні норми та стереотипи, а також соціально-економічний стан конкретного суспільства. Його можливо уявити як своєрідний підсумок соціалізації соціального індивіда або групи в суспільстві відповідно до їх статевої належності. Гендер відображає сформовані соціумом відмінності в соціальних ролях, а отже й поведінці та ментальними й емоційними ознаками чоловічого та жіночого;

2) організована модель соціальних відносин між жінками і чоловіками — характеризує їх соціальну взаємодію на різних рівнях суспільної організації, та поділяється на: андрогінну, багатофакторну (множинні уявлення про свою стать інтегровані в цілісну особистісну ідентичність), багатовимірну, біполярну, маскулінну, мультиполярну (різні варіанти гендерної ідентичності в межах однієї статі);

3) один з системо-утворюючих чинників суспільного ладу;

4) базовий вимір соціальної структури суспільства;

5) конституційний елемент соціальних відносин, заснованих на зовнішніх відмінностях між статтями;

6) культурна й соціально-рольова (а не біологічна) інтерпретація чоловічого та жіночого (рис особистості, поведінки, тощо);

7) політика рівних прав та обов'язків, та можливостей для їх реалізації для чоловіків та жінок;

8) набуття соціальності індивідами (Сулімова, 2008, с.2-3; Крочук, 2011, с.466-467; Краснопольська, 2012, с.236-237; Сембрат, 2016, с.450; Венгер, 2019, с. 25; Дигал, 2019, с.360-363; Kimmel, 2011, с.113-115).

Гендеру як соціальному феномену властиві наступні 4 ознаки: об'єктивність (він виражає певний реально існуючий в суспільстві порядок функціонування статі), відносність (він є актуальним лише для певного суспільства в конкретну історичну добу), інституціональність (формується та підтримується соціальними

інститутами), нормативність (підтримує узгоджену суспільством модель рольової взаємодії між чоловіками та жінками) (Сінькевич, 2014, с.18).

Гендеру як соціальному конструкту притаманні 3 групи засадничих характеристик: біологічна стать, схвалені соціумом статево-рольові стереотипи та гендерний дисплей (все різноманіття проявів статевої приналежності в ситуаціях міжособистісної взаємодії: ім'я, тембр голосу, пластика рухів, вибір одягу, стиль вираження почуттів, зміст промови, тощо) (Здравомыслова, Темкина, 2000, с.15-19; Краснопольська, 2012, с.237-239).

Гендеру як базовій науковій категорії, згідно І. Мунтян, належать такі функції: подолання стереотипів щодо казуальної залежності між біологічною статтю та соціальними ролями чи статусом; пояснення взаємозв'язків контекстів та форм суспільної організації, детермінованих культурно-історичним досвідом, зі структурою відносин між чоловіками та жінками; аналізу механізмів та проявів залежності системи детермінації відмінностей між чоловіками та жінками принципами дії структури влади; дослідження процесів диференціації соціальних статей та пов'язаних з ними стереотипів (Мунтян, 2003; Ліончук, 2013, с.6)

Гендерні відносини у фаховій літературі розглядають за 4 основними вимірами:

1) як конструкти культури певного соціуму, в межах якого вони оптимально функціонують. Так, із зміною культури, яка, тим не менш, спирається тією чи іншою мірою на досвід та досягнення попередніх поколінь змінюються й вони. У них чоловіки та жінки розглядаються як соціально-культурний продукт певного суспільства на конкретно-історичному етапі розвитку, а культура виступає вирішальним чинником процесу формування відмінностей між останніми;

2) як конструкти соціально-економічних проявів влади в певному соціумі, що нехтують біологічними особливостями чоловіків та жінок, вибудовуються на фаворитизмі та дискримінації, та знаходять вияву у соціо-культурних практиках;

3) як соціальну категорію доби постмодерну, що характеризує взаємодію чоловіків і жінок як соціальних індивідуумів з метою досягнення власного та суспільного благополуччя на засадах толерантності та демократії, що

забезпечуються впровадженням політики рівних прав та можливостей до їх реалізації;

4) як соціальні відносини, що визначені статевою приналежністю та формують поведінку чоловіків та жінок під час взаємодії (Сулімова, 2008; Венгер, 2019, с. 24-27; Ліончук, 2013; Шевченко, 2011, с.192-194; Котова-Олійник, 2012; Гришак, Калько, 2015, с.3-10).

Дослідження гендерних відносин розвивались від обговорення проблем взаємодії між чоловіками та жінками лише білої раси, що належали до верхівки суспільства, до наукових розвідок в царині гендеру як соціального конструкту у взаємодії з різноманітними чинниками стратифікації (соціально-економічний клас, раса, національність, вік, тощо). Сучасна панівна парадигма досліджень гендерних відносин розглядає гендерні відносини як модель нерівності за всіма вищенаведеними чинниками стратифікації, оскільки вони можуть як діяти окремо, так і взаємодіяти між собою (Левченко, 2015, с.14-16). Отже, у своєму історичному розвитку наукові підходи в гендерних дослідженнях використовувались для пояснення нерівності, тобто «гендерного розриву» у соціально-економічних взаємовідносинах між чоловіками й жінками. У своєму історичному становленні така концептуалізація розвивалася від традиційних ідей: патріархальних, маскулінно-орієнтованих (консервативних), через модерністські (переважно феміністичні) до постмодерністських (демократично-рівноправних) поглядів на проблеми гендеру. В античні часи, гендер потрактовували апелюючи до концепції дуалізму Аристотеля, або андрогінної концепції Платона. У середньовіччі, патріархальна традиція античності була посилена за рахунок тиску християнської теологічної доктрини (В. Великий, Г. Ніський, Ф. Аквінський). Науковці доби Просвітництва (Ж.-Ж. Руссо та ін.) досліджували взаємозв'язок між статтю та когнітивними можливостями, а Нового часу (І. Кант, І. Г. Фіхте та ін.) — взаємозв'язки з морально-етичними категоріями. У добу Новітнього часу починають переважати дослідження питань гендеру крізь призму економічних та владних проявів (Г. Гегель, М. Уолстонкрафт та ін.). Набирають популярність ідеї протиставлення чоловіків та жінок, причому останні представлені у жертвній

інтерпретації, (такі ідеї переважали у 60–70-х рр. ХХ ст.). Згодом, вони були витіснені ідеями толерантності та балансу, виникли маскулінні концепції (наприклад, У. Фаррела, що виходить із сприйняття чоловіком та жінкою природи та змісту влади). Отже, дослідження гендерних відносин не звужені лише до «феміністичних» або «жіночих», вони присвячені чоловікам та жінкам (їх соціальним ролям, можливостям для самореалізації та волевиявлення, тощо) в конкретних соціально-історичних умовах певного суспільства (Здравомыслова, Темкина, 2000, с.15-19; Польська, Голубева, Приходькіна, 2008; Михайлова, 2011; Сембрат, 2016, с.450).

Об'єктом дослідження гендерних відносин є всі соціальні взаємодії між чоловіками та жінками, обумовлені соціальною стратифікацією.

Методологія дослідження гендерних відносин міждисциплінарна, вона потребує, з огляду на комплексний, складний характер тематики, поєднання методик, вироблених соціологією, філософією, психологією, культурологією та іншими соціо-гуманітарними та поведінковими науками (Левченко, 2015, с.14).

Наукові погляди в дослідженнях гендерних відносин класифікують за:

1) змістом — теорії соціального конструювання гендеру (гендер конструюється свідомістю індивіда, гендерна ідентичність сформована процесом соціалізації, біологічна та соціальна стать відокремлені, фемінність та маскулінність соціально детерміновані), теорії гендеру як стратифікаційної категорії (мережі, структури чи процесу) та теорії гендеру як культурного символу (фемінність та маскулінність на онтологічному та гносеологічному рівнях, як елементи культурно-символічних рядів);

2) предметом дослідження — чоловічі, жіночі, феміністські, гендерні;

3) згідно взаємодії з суб'єктом дослідження – жінки, які досліджують проблеми жінок; чоловіки, які досліджують проблеми чоловіків; спільні дослідження гендерних відносин;

4) географічно-політичною приналежністю — в Америці переважають феміністичні концепції, в Європі — демократичного паритету, а на теренах колишнього Радянського Союзу панує інертність та переважно жінки опікуються

гендерною проблематикою життя суспільства;

5) хронологічним розвитком — наукові розвідки орієнтовані на акцентуацію сексу та сексуальності й розробка концепції «психології статі» (перша чверть ХХ ст.), виникнення біологічно детермінованих досліджень «психології статевих відмінностей» (друга чверть ХХ ст.), розширення категоріально-понятійного апарату досліджень та визнання впливу культури на формування відмінностей між чоловіками та жінками (третья чверть ХХ ст.), виникнення терміну «гендерних відмінностей» поза біологічною статтю (кінець ХХ – початок ХХІ ст.) (Здравомыслова, Темкина, 2000, с.15-19; Ліончук, 2013; Шевченко, 2011; Сембрат, 2016, с.450).

Наукові підходи в дослідженнях гендерних відносин відображають розвиток наукових поглядів стосовно цієї проблематики на більш концептуальному рівні, серед них основними є наступні: соціобіологічної концепції (сформульований О. Вейнінгером, Л. Тайгером, Р. Фоксом, Т. Геодакьяном); психоаналітичний (базується на працях З. Фрейда, Н. Ходороу, К. Хорні, Д. Бенджамін, Д. Батлер, Д. Галлоп, Ш. Фелман); структурно-функціональний (започаткований в працях Т. Парсонса); марксистський (заснований на працях К. Маркса та Ф. Енгельса та розвинутий К. Леві-Стросом, Д. Мітчел, Г. Рубін); фемінізму (представлений в працях Дж. Батлер, С. де Бовуар, А. Дворкін, Б. Фрідан, Л. Ірігарей, Д. Лен, Є. Грос, С. Павличко, І. Жерьобкіна та ін.); соціального пізнання (розроблений П. Бергером та Т. Лукманом); етнометодологічний (започаткований Г. Гарфінкелем, розширений К. Вест та Г. Зіммеlem); символічного інтеракціонізму чи ситуативної драматургії (заснований на працях Е. Гоффмана); культурно-соціального символізму (гендерна нерівність є вираженою та закріпленою в культурі через символіку статей, що спирається на біологічні відмінності між ними, тобто доповнені напрацювання Е. Гоффмана); постмодернізму (Ж. Бодрійяр, Ж. Лакан, Ж. Дерріда, Ж. Делез, Ж.-Ф. Ліотар, Р. В. Коннелл, М. Кімел, Е. Е. Ротундо та ін.); сучасної соціальної філософії (М. Арчер, Е. Гіденс, Я. Сорокін, П. Штомпка, та ін.) (Здравомыслова, Темкина, 2000, с.15-19; Агафонова, Мещерякова, 2007, с. 25-27; Котова-Олійник, 2012;

Кубриченко, 2012; Шмелева, Хайсарова, 2013, с.347-350).

Соціобіологічні концепції або ж біологічний детермінізм стверджують, що гендерна нерівність детермінована насамперед на біологічному рівні, а соціальний прояв є лише наслідком цього. Наприклад, в теорії еволюційної біології В. А. Геодакян виділяв 2 протилежні тенденції: спадковість як консервативний чинник (збереження у нащадків незмінними всіх батьківських ознак) і мінливість, наслідком якої є виникнення нових ознак. У філогенезі (послідовності подій еволюційного розвитку виду) чоловіки є основою змін, а жінки — збереження популяції. В онтогенезі (послідовності подій індивідуального розвитку), навпаки, чоловіки більш ригідні та незалежні від середовища, а жінки більш мінливі, адаптивні, краще навчаються новому. Так, норма реакції у жінок в онтогенезі за всіма ознаками ширше, ніж у чоловіків та перевершує їх у навчанні, вихованні, пристосуванні. Натомість, чоловіки спритніше реагують, вони більш креативні, винахідливіші. Їм властиві максимальні вимоги до новизни та мінімальні до якості, в той час як у жінок відношення прямо протилежне. Таким чином пояснюються фактори природного статевого добору. Однак, поділ статевих відмінностей у сферах життєдіяльності не пояснює, як виявляються філогенетичні функції статевого диморфізму. Крім того, соціальні ролі в різних суспільствах розподіляються неоднаково й не всі соціальні та психологічні характеристики залежать від статі. Швидше, більшість з них детерміновані індивідуальними рисами особистості, та залежать від умов оточення, виховання, життєдіяльності, тощо (Польська, Голубева, Приходькіна, 2008; Ильин, 2010; Михайлова, 2011)

Психоаналітичний підхід розглядає гендерну нерівність як наслідок статевої ідентифікації, однак пояснення абсолютно різні, в залежності від дослідника. Наприклад, у класичній фрейдистській системі, жінки неповноцінні оскільки у них немає пенісу, вони страждають через це і намагаються компенсувати. Однак, Ш. Файрстоун підкреслює, що з позицій фемінізму фрейдизм майже повністю точний, за винятком того, що всюди термін «пеніс» потрібно замінити на термін «влада». Ж. Лакан репрезентує фемінність і маскуліність зумовленими різними

структурами підсвідомості. При цьому обидві статі приймають участь у фалічній організації, але жіноча сторона сексуалізації (сексуальної ситуації) є додатковою, а не протилежною або доповнюючою. Власне концепція сексуалізації, передбачає розвиток гендерних ролей та рольових ігор в дитинстві, й спростовує ідею про те, що гендерна ідентичність є вродженою чи біологічно детермінованою. Ю. Крістева досліджувала стать та гендер в першу чергу з позиції семіотики (знакових систем) і обґрунтувала, що патріархальні культури та окремі індивідууми, повинні виключити материнське й жіночі риси задля прискореного розвитку. Б. Л. Етінгер розглядає трансформовану суб'єктивність та підкреслює, що матрична жіноча відмінність визначає особливий світогляд і є джерелом транс-суб'єктивності й транс-активності як у чоловіків, так і у жінок. Згідно цієї дослідниці, суб'єкт повинен бути переосмислений виходячи з архаїчного зв'язку з материнським. Окремо виділяють психоаналітичний фемінізм. Цей напрям зосереджений на дослідженні прихованої психодинаміки, що визначає особистісні, міжособистісні та соціальні відносини. Вона зумовлена динамікою підсвідомості, що детермінує емоції, думки та дії (Агафонова, Мещерякова, 2007, с. 25-39; Левченко, 2015).

Структурно-функціональний підхід висвітлює гендерну нерівність як засіб досягнення динамічної рівноваги та стабільності в суспільстві. Найбільш широко поширений, саме він розповсюдив обґрунтування понять «чоловічих» та «жіночих» ролей. Базовим обґрунтуванням цього підходу є імпліцитне визнання біологічного детермінізму ролей, яке базується на засадах класичного психоаналізу З. Фрейда щодо вродженого чоловічого та жіночого початків. Аргументація цього підходу апелює до широко поширених на час його створення (1955 р., «Родина в процесах соціалізації та інтеракції», у співавторстві з Р. Ф. Бейлзом) ГС (родина має бути авторитарно-патріархальною, де чоловік є логічно-інструментальним лідером, а жінка — емоційно-експресивним, оскільки вони біологічно різні). Згідно з ним виділяються основні соціальні функції чоловіків і жінок і відповідні їм соціальні ролі. Так, жінка виконує експресивну роль (здійснення емоційної роботи, підтримання психологічного балансу в родині) у

соціальної системі, а чоловік — інструментальну (регулює відносин між родиною та іншими соціальними системами, захищає, забезпечує матеріальними благами). Типи рольової поведінки визначаються соціальним становищем, рольові стереотипи засвоюються в процесі інтеріоризації норм або рольових очікувань. Коректне виконання ролі забезпечується системою заохочень та покарань (санкцій), позитивних і негативних підкріплень (Агафонова, Мещерякова, 2007, с.26-39; Шмелева, Хайсарова, 2013, с.347; Білосорочка, 2018, с.25).

Марксистський підхід в первинному (класичному) варіанті передбачає, що гендерні відносини (в розумінні між-статевих зносин), є одним з аспектів виробничих. При цьому поділ праці між чоловіком і жінкою розглядається як первинний, необхідний для існування людського роду. Його прослідковують на рівнях від статевого до творчого актів і вважають природнім, таким що виник завдяки природним здібностям, потребам і випадковостям. Отже, гендерна нерівність обумовлена наявністю приватної власності та класовою структурою соціуму. Однак, якщо відволіктися від традиційної для пост-радянських країн концепції марксизму-ленінізму, то можна помітити, що феміністські послідовники марксизму пропонують мінімум 2 варіанти концептуалізації гендерних відносин. По-перше, вони стверджують, що сфера відтворення (домашнє господарство, турбота про родичів, дітонародження) є настільки ж значущою для соціального порядку, як і сфера виробництва. Це аргументується тим, що дана сфера визначає відновлення і поповнення робочої сили, а її головним актором є жінка. Відповідно, сфера відтворення це сфера гноблення жінок, оскільки їх робоча сила та домашня фізична, а також емоційна праця не помічається й не оплачується на державному рівні. По-друге, в межах концепції «подвійної системи гноблення» жінок в сучасному суспільстві, капіталізм і патріархат розглядаються як паралельно діючі системи, що створюють структурні чинники гендерної нерівності. Зокрема, капіталістична експлуатація в системі виробничих відносин є похідним від первинного гноблення жінки в родині. Однак, капіталізм і патріархат відрізняються один від одного, хоча обоє всеохоплюючі. Тому в результаті їх взаємодії виникає сучасний суспільний лад —

«капіталістичний патріархат» (Здравомыслова, Темкина, 2000, с.16-20; Старовойт, 2017; Білосорочка, 2018, с.24-27).

Підхід соціального пізнання — гендерна нерівність як незмінна та необхідна ознака системи суспільного ладу, що постійно відтворюється на рівні свідомості, знаходячи вияву на рівні повсякденної соціальної взаємодії, її практиках та уявленнях. Тобто, концепція соціального пізнання видозмінена за рахунок інтеграції буденного знання (комплекс знань та вмінь, повсякденних стереотипів та навичок). Основна теза полягає в тому, що соціальна реальність є одночасно об'єктивною (незалежна від індивіда) та суб'єктивною (постійно відтворюється індивідом). Таким чином, як гендерні ролі, так і сама приналежність по статі приписується індивідам в процесі взаємодії. Ця ідея підтверджується тим, що багато явищ, які раніше були марковані як відхилення, в наш час сприймаються лише як додаткові варіанти норми. Відповідно, гендер є соціальним конструктом. На відміну від теорії Т. Парсонса, в теорії П. Бергера й Т. Лукмана акцент на активному навчанні індивіда. Власне ідея конструювання підкреслює діяльнісний характер засвоєння досвіду. Суб'єкт створює гендерні правила і гендерні відносини, а не тільки засвоює і відтворює їх. Тобто, він може як відтворити їх, так і зруйнувати. Крім того, гендерні відносини розуміються не лише в межах «різниця↔доповнення», але як конструйовані відносини нерівності, коли чоловіки займають домінуючі позиції. Відповідно, виконання запропонованих і засвоєних ролей викликає нерівність можливостей, обумовлює переваги чоловіків у владних відносинах, витіснення жінок у приватно-непрестижне поле. Зауважимо, що гендерні ієрархії відтворюються на рівні соціальних взаємодій (Здравомыслова, Темкина, 2000, с.15-19; Польська, Голубева, Приходькіна, 2008, с.2-3; Шмелева, Хайсарова, 2013, с.347-348; Білосорочка, 2018, с.25-29).

Етнометодологічний підхід розглядає гендерну нерівність як мінливу ознаку системи суспільного ладу, що є гендерно сконструйованим, оскільки тримається на відмінності чоловічого та жіночого. Вона, як і власне гендер, потребує постійного виконання й підтвердження на рівні комунікативних

ситуацій в повсякденних взаємодіях. В основі цього підходу є так званий «випадок Агнесс» — щоденна вибудова свого образу як жіночого, транссексуалом чоловічої статі. Власне стратегія становлення «справжньою жінкою» за допомогою здійснення систематичних дій по створенню та підтвердженню нової гендерної ідентичності й була проаналізована Е. Гарфінкелем. Зокрема, він прийшов до висновку, що категоризація по статі або її приписування певному індивіду має соціальне походження. Більш того, наявність або відсутність відповідних первинних статевих ознак не гарантує того, що індивіда будуть відносити до певної категорії за статтю. Слід зауважити, що 2 іншими базовими поняттями в цьому підході є ситуація гендерного збою (англ. «Gender trouble») — наявність розбіжності між біологічною та соціальною статтю, а також гендерно-комунікативного збою (англ. «Gender tremble») — ситуації, коли скрутна ідентифікація гендеру створює кризові ситуації в повсякденному спілкуванні. Останній вид збою заснований на потребі людини ідентифікувати агентів взаємодії за ознакою статі, та виникає в процесі комунікації. Слід підкреслити, що категоризація за ознакою статі та гендеру дозволяє вийти за межі інтерпретації статі як біологічної даності чи константи або аскриптивного статусу, всі вони протиставляються гендеру, як статусу що конструюється. Відповідно, він є результатом повсякденних взаємодій, не досягається раз і назавжди, постійно проводиться та відтворюється в комунікативних ситуаціях. Одночасно таке «культурне виробництво» приховується та маскується наче прояв біологічної сутності. Однак ситуації вищенаведених збоїв підтверджують факт конструювання гендеру (Гарфінкель, 2007, с.128-192; Польська, Голубева, Приходькіна, 2008; Шмелева, Хайсарова, 2013, с.348-349; Білосорочка, 2018, с.26).

Символічний інтеракціонізм або ситуативна драматургія стверджує, що гендерна нерівність є одночасно передумовою та наслідком соціальної взаємодії, а гендер є базовою ознакою системи суспільного ладу, що вибудовується в кожній ситуації міжособистісної взаємодії, при чому «інший» може бути й віртуальним. Для аналізу цих процесів в мікроконтексті Е. Гоффман пропонує поняття

«гендерного дисплею» як наріжного механізму творення гендеру під час комунікації, що є не лише обміном інформацією, а й напівсвідомим визначенням статі співбесідника (Здравомыслова, Темкина, 2000, с.16-19; Шмелева, Хайсарова, 2013, с.349-350). Отже, механізмом творення гендеру є гендерний дисплей — набір ритуалізованих дій, що здійснюються індивідом в ситуаціях особистісної взаємодії; культурно детерміноване та соціально обумовлене різноманіття проявів статевої приналежності на рівні міжособистісного спілкування; основний механізм створення гендеру. Міжособистісна комунікація в конкретній ситуації завжди супроводжується процесом категоризації по статі, власне сама можливість цього закладає підвалини комунікативної довіри. Стать іншого ідентифікують отримуючи різноманітну інформацію, що відповідає конвенційним правилам. Ім'я, зовнішність, тембр голосу, манери мови, рухів, стиль висловлення почуттів та інші прояви і є гендерним дисплеєм, який дозволяє ідентифікувати стать іншого як жіночу або чоловічу. Оскільки вищеописані дії сприймаються як вираження природної статевої сутності індивідів, то «гендерна гра», яка здійснюється в соціальних взаємодіях, стає «природним» проявом сутності (біологічної статі) акторів, лише організована соціально. Таким чином, статевим відмінностям надається соціальний зміст відповідно до принципів інституційної рефлексивності. Так, бути чоловіком або жінкою та проявляти це означає бути соціально компетентною особою, що викликає комунікативну довіру на підсвідомому рівні. Засоби вираження приналежності до статі згідно Е. Гоффмана називаються формальними конвенціональними актами. Їх можливо уявити як специфічні моделі чоловічої та жіночої поведінки, прийнятні в конкретній ситуації, які сприяють збереженню та відтворенню норм повсякденної взаємодії (зокрема, різноманітна ситуативна поведінка здебільшого гендерно забарвлена). Виконавцями конвенціональних актів є соціально компетентні діючі особи, які є включеними (ексклюзивними) до суспільного ладу, що покликаний захищати від соціально неадекватних індивідів (Шмелева, Хайсарова, 2013; Ліонук, 2013; Білосорочка, 2018, с.26).

Постмодерністські дослідження гендеру виходять з того, що суб'єктність

детермінована ним, оскільки є соціально сконструйованою певними типами владних стратегій, а фізичне тіло соціального індивідуума є об'єктом боротьби за владу соціально-економічних та культурно-релігійних сил. Вони пропонують альтернативну інтерпретацію соціальної реальності тим самим трансформуючи дослідження гендеру, особливо в межах феміністичного руху. В межах основних ознак постмодернізму можливо виділити 5 напрямів: критику модерну (заперечення класичної логіки та класичної теорії знаку, герменевтизація світу та культури, сприйняття світу як глобального тексту); відсутність суворой системності викладу концепції з принципів міркувань; пошук нового методу пізнання соціальної реальності (звертаючись до герменевтики та психоаналізу); побудова нової концепції суб'єкта (він позбавляється своєї субстанціальної суті та постає як сукупність різного роду детермінант); сприйняття світу як фрагментарного та розуміння соціуму як сукупності знаків, що не мають зв'язку з дійсністю. Ідеї постмодернізму сприяли переходу від концепції фіксованої (есенціалістської) гендерної ідентичності до постмодерністської плинної (множинної). Крім того, вони сприяли початку оскарження мета-нарративів (релігії, історії, науки, психології, мистецтва) в дослідженнях гендеру. Також, залучили до них і дослідження сексуальності, що, в свою чергу, зумовило дослідження як маскулінності, так і фемінності. Таким чином, в кінці ХХ століття виникла теорія квір (англ. «Queer») — критична соціологічна теорія про природу гендеру, на основі праць французького мислителя М. Фуко, яка передбачає, що гендер і сексуальна орієнтація індивіда не тільки і не стільки зумовлюються його біологічною статтю, скільки соціокультурним оточенням й умовами особистого виховання (Фуко, 1996). Зауважимо, що найбільш часто вона критикується феміністками другої (1960–1990 рр.) хвилі — на відміну від феміністського руху першої хвилі, яке ставило перед собою завдання подолання нерівності на законодавчому рівні (зокрема, домагаючись надання жінкам виборчих і майнових прав), вони займалися проблемами, пов'язаними з фактичною нерівністю, сексуальністю, сім'єю, робочим місцем та репродуктивними правами (Агафонова, Мещерякова, 2007, с.23-39; Михайлова, 2011; Левченко, 2015).

Гендерний підхід у його методологічній специфіці нам видається доцільним виокремити, оскільки змістовне наповнення і використання цієї методологічної платформи залежить від контекстів та вимірів, аспектів, дослідження феноменології самого гендеру. Відповідно, цей підхід має евристичний потенціал не лише для аналізу гендерних відносин. В ньому, як дискурсивній практиці розрізняють 3 напрями: гендерно-чутливий (за статусної рівності між чоловіками та жінками, індивідуальні та світоглядні відмінності між ними зберігаються); гендерно-нейтральний (відмінності між чоловіками та жінками вважаються не значущими, понад усе ставиться статусна рівність між ними); гендерно-стереотипний (необхідність статусної рівності заперечують, відмінності між статями вимагають акцентувати) (Харченко, 2009, с.315; Ліончук, 2013). Гендерний підхід досліджується як особливий контент за допомогою понятійно-категоріального апарату 3-х соціологічних парадигм:

1) позитивізму (разом з усіма течіями) — спирається на кількісні методи соціологічних досліджень, є найбільш розповсюдженою;

2) розуміючої соціології (базисом є концепції М. Вебера щодо соціальної дії як предмету дослідження та емпатичного розуміння як засобу дослідження) — спирається на якісні методи соціологічних досліджень, має номіналістично-індуктивний дискурс, аналізує перебіг процесів на мікрорівні;

3) критичної соціології (в тому числі, й феміністичної) — намагається знайти вади існуючого суспільного ладу та запропонувати шляхи їх усунення, спирається на 9 правил етики дослідника розроблених М. Ньюмез (Харченко, 2009, с.316; Сембрат, 2016).

У сучасних дослідженнях гендеру виокремлюють 3 виміри розгортання останнього як сукупності різних властивостей і якостей, за допомогою яких індивідуум формує гендерну самоідентичність крізь гендерні очікування, самооцінку та стереотипи, а саме: біологічний вимір(стать), психологічний (маскулінність-фемінність) та соціальний (гендерні ролі). Спираючись на них, виділяють 6 типів гендерної ідентичності (андрогінний жіночий, андрогінний чоловічий, маскулінний жіночий, маскулінний чоловічий, фемінінний жіночий,

фемінний чоловічий). Поєднання 3 вимірів гендеру з 6 типами гендерної ідентичності та 4 рівнями структури гендера (стать як біологічний, сексуальність як психо-біологічний, гендерна ідентичність, гендерна роль) дозволило висунути концепцію різних варіантів гендеру (біологічний рівень – чоловік та жінка; психобіологічний – гетеросексуальний, гомосексуальний, бісексуальний, асексуальний; соціальний – одружений (-а), неодружений (-а), розлучений (-а), удовець (удова)). В межах даної концепції можливі комбінації, результатом яких є 128 варіантів гендеру (Кубриченко, 2012)

Гендерні дослідження ринку праці сучасної України насамперед розглядають трансформації ГС, які впродовж тисячоліть впливали на сприйняття та вибір стратегій соціалізації, на чому детальніше зупинимось в наступному розділі.

1.2 Ретроспектива ролі гендерних стереотипів у виборі стратегій соціалізації

Звернення до історичної ретроспективи в дослідженні власне становлення концептів ГС обумовлене тим, що їх особистісна та культурно-історична, а також соціально-культурна вимірність є визначальною у сприйнятті та виборі стратегій соціалізації як мікросередовищем індивідуума, так і спільнотами більшого масштабу, у яких він формується.

Насамперед, зауважимо, що власне термін «стереотип» походить від грецьких слів «твердий» та «відбиток» й позначає схематичний, стандартизований образ або уявлення про певний об'єкт.

Дослідження ретроспективи становлення концептів ГС у сприйнятті та виборі стратегій соціалізації допомагає реконструювати трансформації соціуму з урахуванням антропологічного чинника на рівні соціального індивіда або групи. Останні використовують ГС задля оптимальної інтеракції з соціумом, за допомогою вибору певних способів поведінки. У свою чергу, це має дуалістичний характер, оскільки тим самим вони формують традиції, що впливають на соціо-культурні процеси. Власне вибір, поза залежності від ступеня усвідомленості, є

проявом зовнішньої організації соціальної діяльності та безпосередньо підпорядкований системі вимог структури оточуючого соціуму на конкретному історичному проміжку часу. Внаслідок даного вибору, що передбачає використання певних ГС, виникає образ, який за умов ефективності на тривалому хронологічному відрізку набуває ознак архетипу, та є результатом ототожнення себе з соціальною роллю. Таким чином відбувається процес ідентифікації та набуття ідентичності у всіх її проявах (гендерному, сексуальному, поведінковому, професійному, культурному, релігійному, державному, національному, тощо). Отже, гендерна ідентичність безпосередньо взаємопов'язана з ГС, що впливає на процеси самоідентифікації та вибір стратегії соціалізації (Аніщук, 2008, с.18-21; Труфанова, 2012; Древаль, Фролов, 2016, с.297-299).

Становлення ГС взаємопов'язано з тим, яку саме стратегію соціалізації обирала колективна більшість на тривалому проміжку часу. Спираючись на запропоновані Г. В. Ф. Гегелем види буття («в-собі», «для-іншого», «для-себе», «для-в-собі») виокремлюють 5 типів стратегій соціалізації, в залежності від способу самоідентифікації: конфлікт з вимогами соціуму (призводить до широкого спектру негативних соціальних наслідків, від браку самоорганізації до соціальної смерті); колабораціонізм (може призвести до втрати самості з виникненням симулякрів, внаслідок дисбалансу між вимогами соціуму та станом психіки індивіда); часткове слідування вимогам соціуму (відсутність ідентичності з певною соціальною роллю спонукає постійно змінювати останню); цілеспрямована трансформація (слідування вимогам соціуму задля набуття нових компетенцій, але залишаючи самість відносно сталою); зміни самості (внаслідок перегляду системи цінностей та ідентифікації з іншою соціальною роллю) (Труфанова, 2012, с.208). Власне термін «стереотип» вперше було застосовано в типографії XVIII ст., задля позначення форми для друкування відбитків. В простір суспільного обговорення цей термін ввів американський публіцист У. Ліпман, який вже в 1922 р. писав про негативну дію стереотипів на взаємодію між індивідуумами, зазначаючи, що вони хибно описують дійсність та сприяють виникненню забобонів. Соціологічні дослідження ГС були розпочаті у 50-х роках

XX ст., коли американські вчені виокремили типові соціальні образи чоловіка та жінки, як сукупності певних спрощених й емоційно забарвлених рис, надмірна акцентуація чи відсутність яких забезпечувала їм негативне сприйняття в соціумі. До цього часу, ГС трансливались з покоління до покоління, без аналізу їх впливу на особистість або розвиток суспільства. Однак, впродовж цивілізаційного розвитку людства в його культурі завжди існували певні ГС образи, котрі виступали у якості матриць гендерної ідентифікації, а отже, й сприйнятті та виборі стратегій соціалізації для чоловіків та жінок (Говорун, Кікінежді, 2004; Еміріл'ясова, 2009, с.22-24; Літвінова, 2019)

Архетиповими образами, що є базою для формування ГС, та постійно відтворюють їх у тих чи інших видозмінах у культурах різних народів світу є: стосовно жінок це тріада «самиця / мати — індіго / богиня — фурія / дружина», для чоловіків це образ переможця, детермінуючі риси якого видозмінюються в залежності від періоду історії людства. Наприклад, в добу Античності це був герой, в Середньовіччі — лицар, авантюрист і гуманіст в добу Просвітництва, джентльмен та спокусник в період Нового часу. В сучасному світі панує сукупний образ метросексуала-мачо (вперше сформульований у 1994 р. англійським публіцистом М. Сімпсоном). Вищезгадані образи, що використовуються в ГС, здебільшого й визначали вибір тієї чи іншої стратегії соціалізації, з урахуванням суспільно-історичного контексту. Це знаходить підтвердження в базисних засадах гендерних взаємодій впродовж розвитку людства. Таким чином, за допомогою ретроспективи суспільно-правового статусу жінки, можливо прослідкувати й становлення концептів ГС, а отже, і їх впливу на вибір стратегії соціалізації (Труфанова, 2012; Сінькевич, 2014, с.20) .

У Стародавньому світі жінки здебільшого були абсолютно безправним, їх прирівнювали до худоби або іншого майна. Це було закріплено у Законах Хаммурапі (родичів жіночої статі можливо було віддавати в тимчасове рабство або заставляти замість грошей), Біблії (жінки не мають права успадкування та голосу, шлюб як договір купівлі-продажу), Законах Ману (насильство над жінкою і до тепер є нормою в Індії, закон проти спалення жінок після смерті чоловіка

було прийнято лише у 1987 р.), Салічній правді (хоча подекуди у європейських народів жінки могли очолювати племена та воювати на рівні з чоловіками, наприклад — у Кельтів). З часом це потроху змінювалось, однак базисний підхід до жінки як до меншовартісної істоти, заснований на релігійних уявленнях та біологічно детермінований панував до ХХ сторіччя (Аніщук, 2008, с.20).

Специфіка історично-усталених ГС в українському суспільстві зафіксована в приказках та прислів'ях, які можна згрупувати наступним чином:

1) презентації нормативних уявлень щодо очікуваних властивостей (фізичних, психічних, поведінкових) чоловіків та жінок: «Чоловік як ворона, а все жінці оборона», «Лакома вівця до солі, коза до волі, а дівчина до любові», «У дівчини стільки ласки, як на тихім ставку ряски», «Жінки довге волосся мають, а розум короткий», «Через дурний розумочок дівка втратила віночок», «Ніхто не знає: тільки баба та вся громада, тільки сич та сова, та людей півсела», «Дві баби — торг, а три ярмарок», «Чоловік — усьому голова, а жінка — шия», «Чоловік — як ведмідь із хащі: чим могутніший, тим кращий», «Горобець — молодець, а ластівка краща»;

2) позитивної та негативної оцінок якостей та діяльності, що закріплюються за гендерними ролями: «Аби дубки, а берізки будуть», «Що тобі Бог дав — чи дівчину, чи дитину?», «Син родиться на поміч, а дочка на клопіт», «Син принесе, а дочка однесе», «Діти — чужа користь, а найбільше того — дочки», «Дурна мати — дурні діти», «Який дуб, такий тин, який батько, такий син», «Який рід, такий плід», «Вилилась у матір, як з воску», «Буває, і від гарного отця родиться дурна вівця», «Боже, Боже, що та жінка може?!», «Як квочка з курчатами, так і мати з дитятами», «Хазяйка в дому — покрови всьому», «Що мати навчить, то й батько не перевчить», «Для жінок сім'я — це друга робота, а для чоловіків робота — це друга сім'я», «Дім держиться не на землі, а на жінці» «Не бачила сова сокола, — як уздріла, так зомліла», «Поганий на вроду, та гарний на вдачу», «Краще горбатий, ніж язикатий»;

3) закріплення соціального статусу в залежності від гендерної ролі: «Козак

на коні їздить, а дівчина родиться та й козаку згодиться», «Жінка — лозинка: куди схоч, похилиш», «Як жінка верховодить, так чоловік по сусідах ходить», «Горе дворові, де корова розказ воліві»; «Любить — кулаком голубить», «Кулаками душу гріє», «Дались у знаки чоловічі кулаки», «Що я буду робити?! Не хоче Хівря любити: треба їй губу набити», «Жінка не бита, як коса не клепана», «Кого люблю, того і б'ю», «Іще сорока не побіліла, щоб жінка чоловіка біла», «Він мене не б'є, не лає, та й добра з нього немає», «О Боже-батьку! Дай грошей шапку та жінку гладку: хоч не буде робити, то буде по чім бити»» (Говорун, Кікінежді, 2004; Куравська, 2012, с.59-61).

Загальними тенденціями на всіх етапах розвитку українського суспільства, були наступні: релігійно-християнські забобони суттєво не впливали на статус жінки; коло прав та можливість користування ними визначав соціально-економічний статус; політико-правове забезпечення ніколи не мало значного впливу на реальне становище пересічної жінки, більше того, зазвичай воно додавало обов'язків спростовуючи саму суть гендерної рівності (Москалик, Барановська, Булах, 2017). Отже, вибір стратегій соціалізації здійснювався в межах, окреслених ГС, що панували в певному суспільстві у конкретно-історичному проміжку часу. Для розуміння того, що саме впливало на ці межі, чому взагалі існували ГС та як вони впливали на процеси сприйняття та вибору стратегій соціалізації розглянемо детальніше це культурно-соціальне явище.

ГС це один з видів соціальних стереотипів, який є невід'ємним атрибутом повсякденного мислення, самоусвідомлення та взаємодії індивідів у соціальному просторі. Вони є соціально-узгодженою призвичаєною оцінкою індивідуумів, вироблених на основі порівняння їх з певними стандартами з метою економії ресурсів (насамперед, часу). Ці стереотипи відображають погляди соціуму на поведінку (типову, бажану та небажану), яка має бути в індивідуумів, в залежності від їх статі та низки інших стратифікаційних чинників (віку, раси, економічного та соціального статусу, тощо) у повсякденному житті. Оскільки ГС є насамперед соціальними, то функції, які вони виконують володіють типовими ознаками соціальних. Тобто, відображають детерміновану залежність між

об'єктами з різними сутнісними характеристиками, ступінь здійснення соціальної ролі чи призначення, певного комплексу наслідків, спрямованих на сталість та ефективність об'єкта (Кашаба, 2005, с.36-37; Еміріл'ясова, 2009, с. с.22-24; Древаль, Фролов, 2016, с.297-301).

Виділяють наступні функції ГС: функція регуляції (допомагає ідентифікації соціального індивідуума чи групи), трансляції (забезпечує передачу досвіду наступним поколінням), когнітивна функція (зберігає знання та вміння), функція соціалізації (інтегрує в систему соціальних взаємовідносин), стратифікації (стабілізує структуру ієрархії соціуму), комунікації (полегшує обмін інформацією), дисциплінарна (спонукає до самовиховання та саморозвитку згідно чітко заданого плану). Отже, всі функції мають об'єктивне походження та спрямовані на забезпечення стабільності в суспільстві, однак вони нехтують можливими варіантами розвитку для певних соціальних груп або конкретних індивідуумів, маючи на меті оптимальну роботу суспільства, а не гармонійну еволюцію особистості (Вілкова, 2004, с.25-26; Сінькевич, 2014, с.19).

Конструктивні прояви функцій ГС полягають у передачі найбільш ефективного способу вирішення певних завдань (досвіду генерацій втілених в соціальній традиції заради підтримання стабільності), забезпеченні оптимальної взаємодії з соціальним суб'єктом в різних умовах (водночас, нехтуючи змінами у власне об'єктах взаємодії), відтворенні цінних надбань культурно-історичного досвіду (якщо певні зміни не змогли змінити або знищити стереотип, то вони не були визначальними на цьому моменті розвитку суспільства), підтримують гендерну свідомість та соціальну структуру (тим самим досягається зменшення соціальних конфліктів між носіями різного гендеру), зменшують можливість негативного досвіду в процесі самореалізації (в них наявні ціннісні орієнтири для розвитку суб'єкта соціальних відносин), допомагають у пошуках ідентичності (підтримують демаркаційну лінію між «своїми» та «чужими»), відокремлюють норму від девіації, надають почуття приналежності до чогось більшого (інтегрують в егрегор) (Вілкова, 2004, с.26-27; Сінькевич, 2014, с.19).

Деструктивні прояви функцій ГС полягають у: створенні детермінованих

категоричною системою цінностей перешкод на шляху до розвитку суспільства та індивідуума, маргіналізації соціальних індивідів та груп внаслідок їх розбіжностей з колективно виробленими еталонами, обмеженні творчого потенціалу та можливостей до адаптації на всіх рівнях соціальних взаємодій, тотальної криміналізації соціуму (підвищенні рівня насильства), інфантилізації та редукції певних рис характеру задля стандартизації та уніфікації (Вілкова, 2004, с.27-28; Еміріл'ясова, 2009, с.22-24; Древаль, Фролов, 2016, с.297-301).

Таким чином, роль ГС сама по собі нейтральна, однак оскільки їх зміст детермінований певним конкретно-історичним моментом, то відповідність цьому моменту визначає її спрямування. Отже, роль ГС може бути як позитивною (важливий елемент когнітивних процесів, що полегшує соціалізацію), так і негативною (помилкові, занадто спрощені узагальнення, що хибно оцінюють індивідуума та перешкоджають його всебічного розвитку) (Вілкова, 2004, с.29; Кашаба, 2005, с.36-41).

Ознаками ГС є їх дуалістичність (викривляючи соціальну дійсність, вони допомагають систематизувати інформацію щодо нового), схематичність (фіксують найбільш значущі характеристики), бінарність (кодування у двоїчній системі «чоловік↔жінка») (Сінькевич, 2014, с.19).

Структура ГС поєднує особистісні риси, фізіологічні характеристики, біологічні та соціальні (сукупності очікувань щодо інтеракції індивіда) ролі. Що характерно, їм зовсім необов'язково співвідноситись з реаліями життя, чи поведінкою окремого індивіда (Говорун, Кікінежді, 2004; Кашаба, 2005, с.36-41).

Класифікація ГС дещо відрізняється в різних наукових школах, втім, загальноприйнятими є такі її види:

- 1) класифікація маскулінності та фемінності як ідеальних сукупностей внутрішнього та зовнішнього (рис, якостей, поведінки, зовнішнього вигляду, тощо), з якими соціум порівнює чоловіків та жінок, останні ж намагаються якомога повніше їм відповідати, заради успішної соціалізації, попри загрозу життю та здоров'ю — виокремлена радянським соціологом І. С. Коном (Кон, 2009);

2) класифікація гендерно-рольових стереотипів (оцінюють соціальні та гендерні ролі, характеризують види діяльності) та гендерних рис (оцінюють психологічні та поведінкові ознаки) — представлена українською соціологинєю С. М. Оксамитною (Оксамитна, 2003).

Формування ГС здійснюється на основі узагальнень соціальних, культурних, політичних та психологічних аспектів інтеракції в певній культурі, з урахуванням історичного досвіду, але орієнтуючись на потреби конкретного етапу розвитку. Вони визначають соціальні та гендерні ролі індивідуумів, впродовж всього їх онтогенезу, в усіх сферах та видах діяльності. ГС є механізмом, за допомогою якого, гендерні ролі закріплюються й транслюються з покоління в покоління. У той же час, цей процес є відносно об'єктивним (оскільки соціум виходить з потреб ефективного та стабільного функціонування всіх систем) та оберненим (за кризових чи еволюційних змін соціальні та гендерні ролі здатні змінювати гендерні стереотипи). Підкреслимо, що в нормі гендерна роль (сукупність зовнішніх проявів, спрямованих на ідентифікацію соціумом як чоловіка чи жінки) є відображенням гендерної ідентичності, як внутрішньо-особистої самоідентифікації. У свою чергу, гендерна ідентичність об'єднує 3 компоненти: пізнавального характеру (приналежності до певного гендеру), оціночного (сприйняття певних рис та моделей взаємодії), поведінкового (вибір способів репрезентації та засобів вирішення конфліктів) (Кашаба, 2005, с.36-41; Еміріл'ясова, 2009, с.22-24; Старовойт, 2017).

Вплив ГС на розвиток особистості чоловіка та жінки, насамперед, виявляється у спонуканні їх наслідувати певні статево-співвіднесені норми поведінки та види діяльності, соціальні ролі, тощо. Цей вплив здійснюється, в першу чергу, шляхом напрацювання постійного позитивного стимулу. Тобто, якщо особа демонструє свою відповідність певному ГС, з боку соціуму передбачено позитивне підкріплення, та навпаки. Оскільки такий механізм працює з малечку, він істотно «вбудовується» в систему самооцінки та самоідентичності людини, контролюючи їх з кожним прожитим роком все більше (Говорун, Кікінежді, 2004; Старовойт, 2017; Літвінова, 2019).

ГС здебільшого визначаються ментальністю їх носіїв. Наприклад, достатньо поширеними ГС є обумовлені такими особистими й соціальними почуттями, як: почуття провини, гріха, приниженості, неповноцінності по відношенню до чоловіків. Нагадаймо, що не одне десятиліття, особливо за СРСР бути жінкою на суто фізіологічно-побутовому рівні було набагато складніше, ніж чоловіком, у будь-якій соціально-побутовій сфері (від перекису водню для волосся до відсутності адекватної потребам жіночої нижньої білизни, тощо). Вищенаведені почуття не обов'язково усвідомлені, вони призводять до зниження самооцінки, впевненості у собі та свої правах. Найбільш поширеним наслідком цього є підвищений рівень тривожності, схильність до депресій, побутова агресія щодо слабших (серед яких, у першу чергу, люди похилого віку, яких традиційно доглядають жінки). Відзначимо, що суспільство традиційно підтримує пріоритет чоловіків, їм приписується більше позитивних якостей, ніж жінкам. Наприклад, успішність чоловіка у професії, пояснюється його здібностями, тоді як успіх жінки маркується випадковістю або сприймається як результат надмірних зусиль, що не вартували того (Говорун, Кікінежді, 2004; Древаль, Фролов, 2016, с.297-301; Літвінова, 2019). Згадаймо соціальну рецепцію гарної жінки за кермом дорогої автівки або вирази стосовно того, що жінка стає керівником тоді, коли не змогла вийти заміж, при чому передбачається, що заміж все ж таки важливіше. Вкрай важливим є те, що чоловіки демонструють набагато більшу узгодженість щодо взаємодії з ГС, ніж жінки. Наприклад, жінки на керівних посадах або зайняті у вкрай відповідальних професіях не користуються повагою чи довірою обох статей. До речі, останнє є прикладом латентної дискримінації жінок, їх права на самореалізацію через освіту і розвиток. Більш того, жінки поділяють з чоловіками тенденцію переоцінювати чоловічі якості й недооцінювати жіночі, сприймати та транслювати точку зору чоловіків з вищим за їх соціальним статусом. Навіть сучасне українське суспільство фіксує та демонструє принижений, порівняно з чоловіками статус жінок. У першу чергу це проявляється через мову (багато назв не мають жіночого роду, «зручні» для мови звернення в чоловічому роді, кампанія за фемінітиви стартувала лише у 2019 р. та

не набула широкої популярності); через розхожі судження та кліше (наприклад: «Поступайтеся місцем жінкам, людям похилого віку, особам з дітьми та інвалідам»); через державні бюрократичні прояви (Куравська, 2012).

Детермінація ГС здійснюється культурною та релігійною традицією певного народу. У першу чергу це пояснюється панкультурною тенденцією навчати та навчатися оптимальної поведінки, що зазвичай відповідає певній гендерній приналежності. Відмінності існують лише в тому, чого саме та якими методами навчають, та це вже варіює від культури, релігії й соціально-економічного статусу на рівні як родини, так і соціальної групи. Основними засобами транслявання та підтримування ГС особистості в сучасному українському суспільстві є: родина, доросле оточення в підлітковому віці, заклади освіти, коло спілкування, засоби масової інформації, твори мистецтва, мода, реклама (Еміріл'ясова, 2009, с.22-24; Літвінова, 2019). Слід зауважити, що за рідким виключенням, їм всебічно вигідно це робити, оскільки таким чином вони заощаджують насамперед час, гроші та зусилля на пошук нових шляхів міжособистісної взаємодії. Саме тому виникають передумови для формування конфліктів, особливо в умовах еволюційно-трансформаційних змін суспільства, зокрема внаслідок процесів глобалізації та інформатизації. Спираючись на погляди, наріжні засади яких були сформульовані ще К. Марксом та Ф. Енгельсом, зауважимо, що дані конфлікти найбільш яскраво виражені на ринку праці (Старовойт, 2017). Саме він є джерелом влади та зміни соціального статусу, дзеркалом того, як в дійсності суспільство сприймає задекларовані ініціативи за закони стосовно політики гендерної рівності.

Висновки до РОЗДІЛУ I.

Аналіз історико-теоретичного підґрунтя реалізації соціологічного підходу в дослідженні ГС як чинника процесу сегрегації ринку праці передбачав виокремлення основних підходів в наукових розвідках щодо феномену гендеру як соціального конструкту, здійснення ретроспективи становлення концептів ГС у сприйнятті та виборі стратегій соціалізації з метою подальшого дослідження

впливу ГС на процес сегрегації ринку праці, зокрема, на прикладі сучасної України. Відтак, окреслено історичний дискурс у визначенні гендеру та гендерного підходу й описано основні наукові теорії, що використовуються в дослідженнях гендерних взаємовідносин як соціальних. Прослідковано розвиток ідеї розрізняти біологічну та соціальну суть статі у її теоретико-методологічній експлікації, що виникла у другій половині ХХ сторіччя, хоча самі особливості гендерної феноменології усвідомлювалися представниками різних філософських та соціологічних наукових шкіл набагато раніше. Огляд ретроспективи становлення концептів ГС у сприйнятті та виборі стратегій соціалізації сприяв здійсненню теоретичної реконструкції трансформації соціуму з урахуванням антропологічного чинника на рівні соціального індивіда або групи. Власне процеси сприйняття та вибору стратегій соціалізації було розглянуто з позицій діяльнісного підходу, оскільки на меті дослідницької програми було вирішення завдань аналізу й синтезу практичного впливу ГС на сегрегацію праці, у її ринковому форматі як найбільш сталої та історично значущої форми розгортання та структуризації людської активності.

РОЗДІЛ II. Аналіз впливу гендерних стереотипів на процеси сегрегації ринку праці у сучасному українському суспільстві

2.1 Принципова конфліктність ринку праці

Висвітлення процесів виникнення і функціонування ГС є логічним підґрунтям дослідження ринку праці з точки зору його конфліктогенності, як місця конкурентних взаємодій.

Принципова конфліктність ринку праці обумовлена власне сутністю вільних ринкових відносин. Результативність намагань соціал-ліберальних сил це змінити прямо визначається тим, наскільки стабільною та ефективною є традиція демократичного капіталізму в даному суспільстві (сама ідея гендерної рівності виникла та набула поштовху для розповсюдження не у країнах третього світу). Засадничими положеннями, що визначають принципову конфліктність ринку праці є наступні: власне суть ринкових відносин (засновані на конкуренції), соціально-економічна нерівність між соціальними індивідуумами та групами (освіта, місце народження); психо-фізіологічна специфіка (вік, інвалідність, тощо). В Україні до цього докладаються й ГС в процесі трансформації, коли традиційні способи вже зруйновані, а нові ще не закріплені в свідомості населення. Так, в сучасній Україні ГС існують, попри намагання вибудувувати егалітарні відносини між чоловіком і жінкою, як такі, що залишають кожному з них простір вільного вибору та засновані на принципах рівноправ'я й взаємодоповнюваності. Таким чином виникає конфлікт між соціальними патріархальними очікуваннями та соціально-економічними реаліями сьогодення. Найбільш явно цей конфлікт знаходить втілення саме на ринку праці. Основними рисами конфлікту на ринку праці між ГС та реаліями сьогодення є наступні: наявність рівних прав та обов'язків, за відсутності рівних можливостей для їх виконання. Власне схему конфлікту на ринку праці через дію ГС на соціального індивідуума або групи можливо представити в наступному вигляді: «об'єктивно (ГС та закони вільного ринку) ↔ суб'єктивно (взаємні очікування на всіх рівнях суспільної структури щодо відповідної поведінки)». При чому, всі задіяні частини цієї схеми можуть взаємодіяти та протидіяти одна одній в довільному порядку,

що визначається лише актуальною політико-економічною ситуацією в країні. Слід зауважити, що наприкінці СРСР почали виникати стереотипи щодо ринкової економіки та типу демократичного устрою суспільства на Заході, що також впливають на конфлікт між ГС та реальними потребами як ринку праці, так і соціальних індивідуумів або груп (Єфанова, Марценюк, 2014, с.70-76; Москаленко, 2013; Єрмолаєва, Шваб, 2017, с.92-95; Коломієць, 2019).

Негативними наслідками конфлікту між ГС та реаліями сучасного українського суспільства у царині ринку праці є:

- 1) прихована дискримінація, яку більш важко подолати, ніж явну;
- 2) перешкоди на шляху до самореалізації, а отже й виникнення низки віддалених психологічних проблем, які будуть транслюватись на оточуючих, насамперед — дітей та родинне коло;
- 3) формування латентного почуття другосортності, що не артикулюється та не завжди усвідомлюється, тобто його складно ідентифікувати та приборкати, але воно псує життя як жінці, так і її оточенню;
- 4) провокація агресії з боку тих, хто притримується радикальної точки зору в тому чи іншому погляді на цю проблему (традиційному або модерному);
- 5) сприяння насильству над особистістю задля забезпечення її відповідності певним вимогам, що ускладнюється наявністю постійних змін в інформаційному суспільстві;
- 6) потрійна зайнятість жінки, яка має задовольняти вимоги традиційного суспільства (займатись домашнім господарством), модерну (будувати кар'єру) та постмодерну (займатися саморозвитком та доглядати за собою) (Збаржевецька, Самсонова, 2010, с.256-261; Фесенко, Кудін, 2015; Куравська, 2018).

Отже, всі вищенаведені наслідки завдають шкоди психічному здоров'ю, як конкретного індивідуума, так і оточуючих його. Здебільшого вищезгадана шкода має внутрішню (безсоння, асексуальність, булімія, розгубленість, пригніченість, знижена самооцінка, депресія, тощо) або зовнішню (дратівливість, гіперсексуальність, проблеми з психоактивними речовинами, незбалансованість комунікацій, тощо) орієнтацію свого прояву. Особливо небезпечним це є для

українського суспільства, в якому саме жінки більше часу проводять з дітьми, навчаючи їх. Тобто, саме на дітей, які є майбутнім поколінням та чия адекватна соціалізація є запорукою якісних змін в суспільстві, найбільше впливає відсутність або наявність гендерних конфліктів у жінок (Коломієць, Василець 2019).

Під впливом ГС на сучасному ринку праці України склалася ситуація, коли нема жодної правової протидії харасменту, жінки не мають доступу до 458 професій, їх набагато менше на керівних посадах в усіх сферах професійної діяльності, в них значно менша оплата праці та поширене явище «скляної стелі», сегрегація, розбалансування робочого та особистого часу (жінки доглядають за родичами та дітьми) (Куравська, 2018).

Приклади системних проявів ГС в українському суспільстві, що детермінують принципову конфліктність ринку праці:

1) гендерна нерівність в статевій моралі, де більша легітимація «свободи» у чоловіків;

2) патріархальні уявлення про розподіл прийняття рішень та проявів влади у професійній (прерогатива чоловіка) та приватній (прерогатива жінки) сферах життя;

3) подвійні стандарти в царині емоційного інтелекту (жінки насамперед мають бути добрими, чуйними, тощо);

4) жінка в політиці сприймається як «м'який» лідер, що здатний обмежувати рішуче застосування сили;

5) жінок мало на вищих щаблях кар'єрної драбини, оскільки вони повинні приділяти основну увагу родині (і це не лише декретна відпустка, а загальне спрямування системи пріоритетів, що має знаходити свого прояву в будь-якій життєвій ситуації);

6) жінка має доглядати за дітьми та родичам, вести домашнє господарство (Збаржевецька, Самсонова, 2010, с.256-261; Чечотка, 2013, с.217-218; Фесенко, Кудін, 2015; Куравська, 2018).

На основі ГС формуються й гендерні очікування, своєрідні стандарти, за

відповідністю до яких оцінюються чоловіки та жінки. В сучасній Україні, за даними соціологічних опитувань, це знаходить такого прояву:

1) жінки «повинні» —

✓ дарувати тепло та радість, щастя, бути турботливими та гарними, розумними й жіночними, гідними дружинами та матерями, прагнути до саморозвитку, виховувати дітей і берегти родину (жінки про жінок),

✓ прагнути до порозуміння, бути добрими й мудрими, жіночними та хазяйновитими (готувати, прибирати, тощо), відповідальними, самостійними, охайними, доглянутими, виховати дитину, допомагати чоловіку (чоловіки про жінок);

2) чоловіки «повинні» —

✓ бути «справжніми», матеріально забезпечувати, захищати та підтримувати жінку, відповідати за родину, бути цілеспрямованими, приділяти час спілкуванню з близькими (жінки про чоловіків),

✓ бути «справжніми», мужніми та самостійними, тримати слово, заробляти гроші, брати участь у вихованні дітей, захищати та турбуватись про близьких, виконувати обіцянки, допомагати жінці, бути вірними, мати почуття гумору (чоловіки про чоловіків) (Чечотка, 2013; Єрмолаєва, Шваб, 2017, с.92-95).

Таким чином, вимоги до свого гендеру здебільшого є більш високими, ніж до протилежного, та по суті, уявлення про «повинності» певного гендеру збігаються в українських жінок та чоловіків. У сучасному світі вплив ГС стосовно образу чоловіка в глобальному вимірі істотно слабшає та/або видозмінюється. У той же час, на рівні окремих соціальних індивідуумів або груп, за рахунок активної соціалізації, яка, насамперед, ґрунтується на відсутності легітимізації альтернативних способів поведінки в державних установах, в молодому віці та впевненості, що оточуючі схвалюють лише стереотипний образ, відбувається усвідомлене відтворення ГС. Отже, виникає ситуація, коли суспільство вже не наполягає на обов'язковості відтворення певного ГС, однак людина свідомо його відтворює задля досягнення певних переваг. Багато в чому це пояснює значно менші суспільно-історичні зміни стосовно ГС щодо жінок, оскільки вони

здебільшого перебувають в ситуації, де пошук найлегшого шляху отримання преференцій є панівною життєвою стратегією. Отже, в Україні наявна конфліктна ситуація на ринку праці, яка в першу чергу пояснюється тим, що більша частина економічно-активного, а отже такого, що має владу, населення були виховані за часів радянського союзу, в якому не було ані гендерних досліджень, ані фемінізму поза марксистсько-ленінською ідеологією. У той же час, після останніх 30 років суспільство існує у ринково-демократичному вимірі, з них близько 20 років намагається дорівнятись до Європейського Союзу та принаймні 10 років вибудовує інформаційне суспільство постмодерну, залучаючись до явищ глобалізації у всіх сферах життя. Трансформація ГС в Україні здійснюється за 3 напрямками: соціально-економічний статус впливає на ступінь підтримки традиційних стереотипів (менш заможні та/або/й освічені люди більше підтримують патріархальний лад); вимоги до відповідності певному стандарту краси змінюються на вимогу до відповідності певному стандарту доглянутості; традиційне схвалення проявів фізичної сили, витісняється вимогою проявів інтелекту, що починає поцінюватись більше за неї (Камінська, 2009, с.134-142; Збаржевецька, Самсонова, 2010, с.256-261; Москаленко, 2013; Єрмолаєва, Шваб, 2017, с.92-95).

Конструктивна трансформація ГС здійснюється, переважно, двома шляхами:

1) мотиваційно-демонстраційним (що є більш дієвим на широкому загалі, однак не призводить до глибинних змін в світогляді) — передбачає використання рекламних агенств та повсюдну демонстрацію ефективності дій всупереч стереотипам, заохочення (в тому числі, й матеріальне або адміністративне, наприклад, декрети для чоловіків) вибору нетрадиційних гендерних ролей;

2) просвітницьким (вимагає більше часу, охоплює меншу кількість людей, втім, викликає глибинні зміни в світогляді) — вимагає ініціювання обговорення проблем гендерних відносин в ЗМІ, поширення інформаційної літератури в закладах освіти та державних установах, проведення лекцій, тощо (Вілкова, 2008, с.160-165).

Загалом, трансформація ГС та їх сприйняття в сучасному українському суспільстві є досить неоднорідним та важко структурованим, оскільки воно перебуває в залежності від політико-економічних та соціально-психологічних чинників. Тобто, схвалення чи несхвалення певної політики, економічний статус, психологічне забарвлення стосунків на рівні родини та панівної соціальної групи спілкування, вікові та психо-фізіологічні особливості суттєво впливають на трансляцію та вибір прийнятних або неприйнятних для кожного індивідуума ГС. У періоди криз та стрімкого розвитку людства трансформація стереотипів відбувається шляхом від об'єктивних соціально-економічних змін до соціальних груп та індивідуумів, то за часів відносної стабільності, цей шлях протилежний. Окремі соціальні індивідууми та групи починають видозмінювати та транслювати ГС на широкий загал (продукція відомих модельєрів гомосексуальної статі, приклад медійних персон з нетрадиційними формами, тощо). Це набуває особливої актуальності в період інформатизації суспільства, насамперед, за рахунок широкого розповсюдження доступного виходу в мережу Інтернет, яскравим прикладом чого є загальносвітові модні тенденції, що швидко розповсюджуються, викликають зміни в економіці та сприйнятті суспільством певних явищ. Зауважимо, що нехтування ГС, що панують в суспільстві, їх деструкція під впливом макроекономічних та макросоціальних чинників зазвичай призводить до вкрай негативних наслідків. Зокрема, реакція на них неготового до таких змін суспільства може йти шляхом розвитку кризи морально-етичних цінностей та орієнтирів, стагнацією реформ із їх спрощенням до повної втрати сенсу, стрімким поверненням до минулих форм взаємодії з радикальним забарвленням, латентним вбудовуванням в нові способи взаємодії традиційних настанов та очікувань, загостренням крайніх виявів нових стереотипів. Отже, егалітарні принципи побудови взаємовідносин ефективно застосовувати лише за розуміння їх толерантної суті (Вілкова, 2008, с.160-165; Москаленко, 2013; Фесенко, Кудін, 2015).

2.2 Взаємозв'язки між гендерними стереотипами та сегрегацією ринку праці в українському суспільстві

Аналітика дослідження ГС, як чинника процесу сегрегації ринку праці, через встановлення історико-теоретичного підґрунтя у формуванні та реалізації соціологічної дослідницької програми, обумовлює необхідність уточнення інституційного виміру поділу праці за гендерними ознаками в Україні.

Теоретико-методологічними підходами, що допомагають пояснити взаємозв'язки між ГС та сегрегацією ринку праці є 2 основних: економічні теорії людського капіталу (як сукупності компетенцій та компетентностей, якими раціонально оперує суб'єкт ринку праці) й сегментації ринку праці та неекономічна теорія гендеру, що обґрунтовує існування гендерної сегрегації та дискримінації (Беккер, 2003, с.199-207; Вілкова, 2008, с.160-161).

Взаємозв'язки між гендерними стереотипами та сегрегацією ринку праці в українському суспільстві здебільшого досліджують в межах соціології гендеру, бізнесу та економічної соціології. Загалом, проблематика гендеру на ринку праці в Україні почала досліджуватись після набуття незалежності у 1991 р., а стрімкого поштовху до розвитку дістала з 2000-х р., в межах політичного напрямку інтеграції з ЄС. Зокрема, окрім вищезгаданого ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», в 2015 р. Міністерством соціальної політики було розроблено План імплементації Директиви Ради ЄС № 2004/113/ЄС від 13.12.2004 р. «Про реалізацію принципів рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях доступу та постачання товарів та послуг». Втім, у даному Плані відсутні санкції за невиконання вимог, він недостатньо впроваджується на місцях, в ньому не передбачено страхування та боротьба з дискримінацією й сексизмом, а також відсутні позитивні санкції щодо положення вагітних і матерів неповнолітніх дітей на ринку праці. Однак, у 2017 р. в Україні було створено інститут Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, діяльність якого покликана виправити помилки попередньої політики (Марценюк, Оксамитна, 2010, с.2-7; Грицай, 2017; Троян, Таран, 2016; Кулеба, 2019).

Отже, гендерна сегрегація на ринку праці України безпосередньо залежить

від державної політики в царині гендеру. Остання вибудовується спираючись на міжнародні нормативно-правові акти, які ратифіковані в нашій країні та регулюється за допомогою національних нормативно-правових актів. Тобто, правове регулювання рівня сегрегації ринку праці за ознакою гендеру відбувається за рахунок впровадження нормативно-правових актів 2 рівнів: наднаціонального та національного (Вілкова, 2008, с.163-165).

Загалом, в Україні є позитивна динаміка зміни суспільної та політичної свідомості щодо протидії впливу ГС на ринок праці, хоча переважаючою є діяльність лише де-юре, а не де-факто. Такий висновок можливо зробити, в тому числі, й спираючись на дані міжнародного рейтингу гендерної рівності «The Global Gender Gap Report», створеного під егідою Всесвітнього економічного форуму (World Economic Forum) в якому незалежні експерти оцінюють за 35 показниками у сфері трудового, майнового й сімейного права 153 країни світу (з 194 країн, визнаних ООН). Так, при створенні рейтингу враховують економічні можливості, освіту, здоров'я та політичні права, а також гендерний розрив у професіях майбутнього (насамперед, ІТ). Станом на 2020 р. Україна в ньому посідає 59 місце, що на 6 сходинок вище, ніж у 2019 р.. Країна, чий рейтинг становить найбільшу кількість балів це Ісландія, та вже не перший рік в десятку лідерів входить Норвегія, Фінляндія, Швеція, Нікарагуа, Нова Зеландія, Ірландія, Іспанія, Руанда та Німеччина (The Global Gender Gap Report).

Серед позитивних змін у стані сегрегації ринку праці за ознакою гендеру, порівняно з початком 2000-х рр. експерти називають трохи більшу залученість жінок до політики (насамперед, за рахунок введення системи квот) та скорочення відмінностей у рівні середньої заробітної плати. Крім того, станом на 2020 р. заплановано створення Центру гендерних компетенцій у секторі безпеки та оборони. Так, Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України Д. Кулеба підкреслює, що на сьогодні Збройні Сили України знаходяться майже на одному рівні з військами НАТО за кількістю жінок — 10,6% та 10,9% відповідно, що робить створення вищенаведеного Центру першочерговим завданням (Кулеба, 2019). Серед найбільших проблем України у

досягненні гендерної рівності, експерти «The Global Gender Gap Report» виокремлюють 4 основні: різницю у заробітній платі; низький рівень доступу до капіталу та посад з швидким кар'єрним ростом; різницю у нарахуванні пенсійних виплат; погані умови пов'язані з народженням дітей. Примітно, що країн зі Східної Європи в топі рейтингу немає, експерти прирівняли цей регіон до країн Середньої Азії та вказали, що гендерна рівність в них може бути досягнена не раніше, ніж через 107 років (The Global Gender Gap Report).

Однак, світовий досвід дещо суперечить подібним твердженням, оскільки низка країн Північної Європи (наприклад, Нідерланди) змогли піднятися на гору рейтингу та залишатися там стабільно за 5–10 pp. інтенсивної законодавчо-популяризаторської цілеспрямованої та комплексної діяльності в царині гендерної рівності. Такий результат, насамперед, досягається за рахунок одночасної діяльності за 4 напрямками: просвітницької кампанії у ЗМІ, встановленні квот, запровадженні позитивної дискримінації за гендером, посиленні санкцій (Вілкова, 2008, с.162-163).

Зауважимо, що ми використовуємо поняття «гендерної рівності на ринку праці» виходячи зі статті 7 — «Концепції гідної праці» з Міжнародної угоди щодо економічних, соціальних та культурних прав (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), прийнятих Міжнародною організацією праці (International Labour Organization) у 1966 р. зі змінами від 1976 р.. В цьому документі наголошується, що гендерна рівність на ринку праці передбачає рівність за 7 напрямками: у царині можливостей у сфері зайнятості, зокрема в області цілеспрямованого професійного розвитку та вибудови кар'єри; в отриманні винагороди за працю рівної цінності; доступу до безпечних умов праці; у розподіленні соціального забезпечення; прав в об'єднаннях й колективних перемовинах; балансу між роботою та приватним життям; у процесах прийняття рішень та розподілу влади. Підкреслимо, що гендерна нерівність здатна до самовідтворення та самопосилення, в першу чергу за рахунок підтвердження ГС. Так, вона тісно взаємопов'язана з нав'язуванням певної гендерної ролі, тиском із боку суспільства щодо її виконання, оцінюванням людини та її діяльності

виходячи з їх відповідності ГС, зменшенням можливостей для самореалізації та творчої діяльності (Вілкова, 2008, с.163-164; Збаржевецька, Самсонова, 2010, с.256-261; Краснопольська, 2012; Іващенко, Лободинська, 2013, с.43-44).

Детальніше зупинимось на взаємозв'язках між ГС та сегрегацією ринку праці в українському суспільстві, що в першу чергу знаходить свого вияву у дискримінаційних практиках. Втім, зауважимо, що дискримінація не є тотожною сегрегації, оскільки остання відбувається не лише внаслідок зовнішніх, але й через внутрішні обмеження.

Наприклад, найбільш поширеними внутрішніми обмеженнями щодо реалізації себе на ринку праці, що сформувались під впливом ГС, в сучасних українських жінок є наступні: висока посада вимагає значних зусиль у побудові кар'єри, а то не є жіночим; успішна кар'єра здатна погіршити стосунки з оточуючими; час, приділений роботі, то час, що вкрадений у родині; чоловіки потребують самоствердження й не зможуть бути з жінкою, що досягла більшого успіху; виховання дітей та побудову кар'єри поєднувати неможливо, та ін. (Єфанова, Марценюк, 2014, с.76-79; Медіна, Назарова, 2015; Усанова, Нестеренко, 2015, с.99-105).

Таким чином, саме через позицію внутрішніх обмежень нам видається за необхідне розглянути дискримінаційні практики на ринку праці, оскільки саме ГС спонукають як роботодавців, так і робітників до них та сегрегації, інколи — підсвідомій. Яскравим прикладом чого є горизонтальна гендерна сегрегація, яку розглянемо у підрозділі 2.3. цього розділу.

Наприклад, вплив ГС щодо проявів дискримінаційних та сегрегаційних практик на ринку праці України є найбільш вираженим у приватному секторі національної економіки. Оскільки, за дії в умовах вільного ринку, з мінімальною підтримкою впровадження міжнародних ініціатив на місцях з боку влади, постійному зростанні конкуренції, скоріше нададуть роботу чоловікові, тоді як звільнять жінку (Магдюк, 2011, с.8-10). Така політика не є офіційною, та навіть не завжди чітко усвідомленою, однак це не заважає їй бути широко поширеною. Передумовами цього є ГС, що визначають пануючі настрої, стосовно того, що

жінки не є ефективними працівниками через: орієнтацію на пошук чоловіка та побудову родини; декретну відпустку; відсутність на робочому місці через слабе здоров'я (зокрема, право жінки на скорочений робочий день); зосередженні на вихованні дітей та догляді за родичами похилого віку; необхідності виплачувати їм соціальну допомогу; законодавчо закріплені обмеження щодо залучення матерів до певних видів робіт та ін. Так, за даними Аналітичного дослідження участі жінок у складі робочої сили, що було проведено в Україні, у 15,8% випадків роботодавці відмовлялися жінкам у роботі через «молодий вік» та у 9,8% через «наявність родинних обов'язків». За даними ГО «Ліга соціальних працівників» станом на 2013 р.: 30% жінок відмовлялися у роботі через вагітність або наявність малої дитини; 50% жінок звільнили саме з цих причин; 14% не могли відновитись на тій посаді, яку обіймали до декретної відпустки; а 25% було відмовлено у гнучкому графіку через необхідність догляду за дитиною. Отже, ситуація вибору «родина або кар'єра», обумовлена ГС є нагальною проблемою українського суспільства (Збаржевецька, Самсонова, 2010, с.256-261; Єфанова, Марценюк, 2014, с.70-72; Медіна, Назарова, 2015; Усанова, Нестеренко, 2015)

Дискримінація — це нерівні можливості на ринку праці, згідно визначення Міжнародної організації праці (International Labour Organization) у 111 Конвенції «Про дискримінацію в галузі праці й занять» від 1958 р.. Дискримінація може бути як групова (стосовно групи осіб, виокремлених за певною ознакою, попри однакову продуктивність праці з іншими працівниками), так й індивідуальна (стосовно певної особи, за вищенаведеним принципом) (Збаржевецька, Самсонова, 2010, с.256-261; Іващенко, Лободинська, 2013, с.44) .

Напрями дискримінації на ринку праці України, відрізняються між собою за сферою прямої дії та безпосередніми наслідками. Серед них найбільш поширеними є: при працевлаштуванні та звільненні (на рівні переваг), про яку було згадано вище; в доступі до певних професій чи посад, коли існує неофіційна заборона чи обмеження доступу до певних видів діяльності, незважаючи на здатність до їх виконання; при оплаті праці, коли існує різниця між заробітною платою за однакову роботу (поточна); при вибудові кар'єри; при професійній

підготовці (Іващенко, Лободинська, 2013, с.44-59).

Відповідно на процес гендерної сегрегації на ринку праці впливають чинники, що визначають рівень індивідуальної заробітної плати; галузеві відмінності у зайнятості і заробітній платі (горизонтальна сегрегація) і різниця на однакових посадах (вертикальна сегрегація); чинники, які є відображенням особливостей локальних ринків праці, пов'язані з типом поселення (Єфанова, Марценюк, 2014, с.70-76; Медіна, Назарова, 2015, с.129-132).

Внаслідок впливу ГС, що викликає гендерну дискримінацію та сегрегацію, на ринку праці виникають 2 протилежних напрями економічної активності. В першому з них здебільшого задіяні чоловіки — продуктивному (виробництво товарів та послуг у публічній сфері, за гідну винагороду). У другому, репродуктивному (робота у приватній сфері, без оплати) — жінки (Марценюк, Оксамитна, 2010; Іващенко, Лободинська, 2013, с.44-59).

Іншим наслідком впливу ГС на ринок праці є відмінність в оплаті праці, що в Україні найбільш яскраво виявляється серед осіб з вищою освітою (чим нижчий рівень освіти та фахова спеціалізація, тим менша різниця між особистими прибутками чоловіків та жінок) та серед осіб з офіційними сімейним статусом (у жінок поза шлюбом рівень особистих прибутків на понад 45% вищий, за рівень особистих прибутків заміжніх) (Збаржевецька, Самсонова, 2010, с.256-261; Галайда, Васюта, Марченко 2011, с.69-72; Магдюк, 2011, с.8-9; Медіна, Назарова, 2015, с.131-132).

Узагальнюючи, можливо стверджувати, що:

1) ступінь впливу ГС на сегрегацію ринку праці визначається державною політикою та безпосередньо взаємопов'язана з культурою дотримання конституційних прав та свобод громадян — за тривалого нехтування основними правами, навіть самоідентифікація дискримінації є вкрай ускладненою, окрім того, за вищенаведеної ситуації виникає зневіра як у власних силах, так і в здатності правового вирішення проблем;

2) «групою ризику» щодо впливу ГС на сегрегацію ринку праці в українському суспільстві є вікові групи молодих та літніх жінок — їм вкрай

складно отримати гідну роботу, вони не мають рівного доступу до системи підвищення кваліфікації, сама структура суспільства сприяє чоловікам, в тому числі й через ГС, що чоловік має бути годувальником родини, а жінка — її берегинею;

3) у макроекономічному розрізі, насамперед від суттєвого впливу ГС на сегрегацію ринку праці в Україні страждає її економіка, оскільки за гендерної сегрегації та дискримінації знижується конкурентоспроможність та ефективність виробництв, зростає бідність, знижується рівень життя, виникають передумови суспільних криз (зростання бідності, насильства, суїцидів) (Марценюк, Оксамитна 2010; Чечотка, 2013; Єфанова, Марценюк, 2014, с.69-79; Іващенко, Лободинська, 2013, 43-59).

2.3 Детермінанти вертикальної та горизонтальної гендерної сегрегації ринку праці в сучасній Україні

Сегрегація ринку праці за ознаками гендеру насамперед поділяється на вертикальний та горизонтальний різновиди. Вони обидва є важливими показниками гендерної нерівності у її соціально-економічному та культурно-репрезентаційному проявах на ринку праці, що знаходять свого вияву у всіх галузях економіки (промисловості, будівництві, сільському господарстві, торгівлі, управлінні). Останні поділяються на комплексні підгалузі, види діяльності та виробництв, сфери національної економіки (виробничу, спрямовану на виробництво матеріальних благ, і невиробничу, спрямовану на надання послуг). Наявність горизонтальної та вертикальної гендерної сегрегації на ринку праці суперечить законодавству України, однак існує де-факто, що суттєво ускладнює подолання цих видів сегрегації. Їх функціонування обумовлене ГС, на основі яких виникають приховані механізми регуляції (правила, заборони, виключення, стандарти, тощо). Першочерговим наслідком цих видів сегрегації є нерівність у можливостях здійснення різноманітної діяльності та різниця в оплаті праці. Так, у «жіночих» професіях і спеціалізаціях заробітна плата, здебільшого нижча, за таку в «чоловічих». Найбільш поширеним методом вимірювання сили прояву

гендерної сегрегації на ринку праці, внаслідок своєї зручності та ефективності є аналіз ступеню фемінізації керівних посад у випадку з вертикальною гендерною сегрегацією та розподілу за сферами діяльності або галузями виробництва, при дослідженні горизонтальної гендерної сегрегації (Єфанова, Марценюк, 2014, с.69-76; Усанова, Нестеренко, 2015, с.104-105).

Горизонтальна гендерна сегрегація (ГГС) ринку праці вказує на розподіл чоловіків і жінок за професіями, видами трудової діяльності, галузями економіки та науки. Тим самим вона відображає наявність в соціумі так званих типових «чоловічих» та «жіночих» професій, а також відмінності вибору дисциплінарного профілю наукової кар'єри. Слід зауважити, що у внутрішній структурі ГГС існує вертикальна вісь, адже професії відрізняються між собою не лише за сутнісним принципом, але й за рівнем необхідної для них кваліфікації, певним організаційним статусом у професійному полі та соціальним престижем. В межах ГГС виокремлюють 4 основні різновиди, за місцем прояву гендерної асиметрії: галузеву (між різними галузями економіки), професійну (між різними професіями), організаційну (між різними організаціями, насамперед, виходячи з їх розміру та статусу), секторальну (між приватним та бюджетним секторами економіки). Зауважимо, що хоча у 2017 році було скасовано указ Міністерства охорони здоров'я №256, яким було затверджено перелік важких робіт та робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких заборонялося застосування праці жінок, однак норма в Законі України «Про охорону праці», для реалізації якої і було прийнято цей указ залишилася без змін (Магдюк, 2011, с.9-10; Чечотка, 2013; Троян, Таран, 2016; Чуйкова, 2016).

Метафора «липкої підлоги» застосовується для позначення комплексу механізмів сегрегаційної практики і є важливим підтипом ГГС, який відображає наявність перепон (офіційних або ні), що виникають внаслідок впливу ГС на всіх суб'єктів взаємодії на ринку праці, змушуючи жінок обирати низькооплачувані види діяльності та малопrestiжні професії. Також її застосовують для позначення ситуації «прилипання» до посади з найменшим рівнем заробітної плати та престижу, коли просування по кар'єрній драбині взагалі зводиться нанівець.

Директивними в ній є ГС про те, що господарством і турботою про родичів повинна займатися жінка, а чоловік має заробляти гроші. В Україні найбільш помітно це спостерігається у сферах обслуговування, освіти, управління та медицини (Марценюк, Оксамитна, 2010; Галайда, Васюта, Марченко, 2011, с.70; Іващенко, Лободинська, 2013, с.53; Чуйкова, 2016, с.252-253; Ісакова, 2018).

Детермінантами «липкої підлоги» в Україні є:

- 1) історичне переважання чоловіків на керівних посадах;
- 2) патріархальна рецепція так званої декретної відпусти та виховання дитини як суто жіночих зобов'язань. Наприклад, згідно даних Фонду ООН у галузі народонаселення (UNFPA) за 2019 рік лише 5% чоловіків брали декретну відпустку по догляду за дитиною тривалістю не більше 3 місяців (UNFPA);
- 3) традиційне сприйняття можливості народжувати дітей як жіночого обов'язку та успіху, наприклад, концепція «чайлд-фрі» асоціюється в сучасному українському соціумі здебільшого з певними вадами психології;
- 4) низька поінформованість пересічних жінок щодо гендерної рівності та своїх прав на ринку праці;
- 5) вікова гендерна дискримінація — упередженість щодо вікової специфіки жінки як робітника (Галайда, Васюта, Марченко, 2011, с.70; Іващенко, Лободинська, 2013, с.53-59; Чечотка, 2013; Чуйкова, 2016, с.252-253).

На ринку праці України ГГС наявна ще з часів СРСР, та виявляє себе в чіткому розподілі галузей економіки на жіночі та чоловічі. Так, жінки здебільшого зайняті у галузях невиробничої сфери (педагогіці, охороні здоров'я, торгівлі, громадському харчуванні, культурі); легкій, харчовій та медичній промисловості; на низько-кваліфікованих посадах; у бюджетному секторі. Чоловіки переважають у добувній та переробній промисловості, транспорті та зв'язку, сільському господарстві, державному управлінні, середньому та великому бізнесі. Самозайняті (фізичні особи-підприємці або з незалежною професійною діяльністю) жінки України переважно займаються традиційною «жіночою» діяльністю (натуральне сільське господарство, приготування та реалізація кулінарних виробів, клінінгові та косметичні послуги, репетиторство, переклади,

догляд за дітьми й хворими), що характеризується низькою продуктивністю, рентабельністю та дохідністю. Отже, жінки зосереджені в малоприбуткових секторах економіки (понад 80% робочих місць) та виконують низькокваліфіковану роботу, в той час як більшість престижних професій зайняті чоловіками. Загалом, аби досягти відсутності ГГС на ринку праці України, близько 55% чоловіків та жінок повинні були б змінити роботу у кожній професії. Серед країн пост-радянського табору, цей показник трохи вище за такий у Республіці Польщі, однак нижче, ніж в Угорщині (57%), Чеській Республіці (61%), Естонській та Словацькій Республіках (приблизно по 63% в кожній). Відзначимо, що всі з наведених країн є членами Європейського Союзу (ЄС). Впродовж кількох останніх десятиліть спостерігається збільшення чисельності жінок, які працюють у будівельній і транспортній галузях економіки, а також важкій промисловості. Втім, ці зміни не є позитивними, адже обумовлені небажанням чоловіків працювати у вищезазначених галузях через низький рівень заробітної плати та наявність заборгованостей у її нарахуванні. Тобто, жінки свідомо погоджуються на ті умови, від яких відмовляються чоловіки (Галайда, Васюта, Марченко, 2011, с.70; Магдюк, 2011; Іващенко, Лободинська, 2013, с.43-59; Медіна, Назарова, 2015; Троян, Таран, 2016; Ісакова, 2018).

Вертикальна гендерна сегрегація (ВГС) — вказує на розподіл чоловіків і жінок за посадами чи статусами в середині певної галузі, установи, організації, тощо. Насамперед, вона проявляється в тому, що частка жінок стрімко скорочується з підвищенням кваліфікаційного рівня, збільшенням керівних прав чи інструментів впливу. Іншим її проявом є концентрація чоловіків або жінок на певних щаблях соціальної або кар'єрної драбин. Найбільш вагомим чинником впливу на ступінь прояву ВГС на ринку праці є ГС стосовно здібностей та характеру діяльності чоловіків (інструментальна, творча, результативна діяльність, здібності до організації та керування) і жінок (експресивна, виконавча, обслуговуюча). Дані стереотипи створюють нерівні можливості для просування по соціальній та кар'єрній драбинах чоловіків та жінок. Здебільшого виокремлюють 3 основні напрями формування ВГС: перешкоди в просуванні

жінок по кар'єрній драбині (внаслідок дії механізмів «скляної стелі» або ж їх поєднання з механізмами «липкої підлоги»); створення різних кар'єрних шляхів для жінок і чоловіків (завдяки дії механізмів «липкої підлоги» або «скляних стін»); гендерна дискримінація під час працевлаштування. Сутнісними складовими ВГС є соціально-економічні феномени, що найбільш істотно виявляють себе на ринку праці та позначаються такими метафорами як: «скляна стеля», «скляні стіни» та «скляний ескалатор». Зауважимо, що термін «скляний» скрізь вживається з метою підкреслити неочевидність та прихованість. Наприклад, чоловіки на гендерованому ринку праці взагалі не відчують їх дії, а жінки до вищих щаблів середини кар'єрної драбини, здебільшого не помічають «скляну стелю» (Єфанова, Марценюк, 2014, с.69-76; Медіна, Назарова, 2015; Чуйкова, 2016, с.252-253).

Метафора «скляної стелі» застосовується для позначення комплексу сегрегаційних дій, які становлять важливий підтип ВГС, що відображає неофіційне перешкоджання просуванню жінок на вищі щаблі кар'єрної драбини. Це відбувається внаслідок упередження (з різним ступенем усвідомленості), що виникло під впливом ГС і жодним чином не пов'язане з реальними професійними якостями. Цей підтип ВГС функціонує за допомогою неофіційних або латентних перепон та корпоративних практик, що обмежують можливості жінки мати повноваження. Наприклад, в Україні понад дві третини професіоналів і фахівців — це жінки, що було б не можливо, якби в них не було високого рівня освіти й кваліфікації. Це є свідченням значного потенціалу професійної діяльності, що не користується попитом на ринку праці та не може бути реалізованим, оскільки під впливом ГС більшість керівних посад обіймають чоловіки. Зауважимо, що для констатування явища «скляної стелі» необхідно задоволення 4 вимог: існує суто гендерна відмінність (без професійної); наявна пряма залежність між гендером та рівнем влади; гендерна нерівність виявляється саме у можливості просування по кар'єрній драбині, а не лише у пропорціях представленості кожної статі на вищих щаблях; гендерна нерівність посилюється з кожним наступним щаблем кар'єрної драбини (Іващенко, Лободинська, 2013, с.53-59; Медіна, Назарова, 2015; Чуйкова,

2016, с.252-253).

Детермінантами «скляної стелі» на ринку праці в Україні є:

- 1) ГС стосовно жіночих та чоловічих соціальних ролей;
- 2) ГС щодо ознак лідера (рішучість, сміливість, інтелект, амбіційність, тощо), які традиційно закріплені суто за чоловіком;
- 3) ГС про жіночий характер — емоційність, примхливість, схильність до фаворитизму, надання переваги родині всупереч роботі;
- 4) традиційне засудження або неповага до жінок на керівних посадах — вони сприймаються як виключення з правил, що виникло або випадково, або в наслідок нездатності жінки успішно виконувати традиційні соціальні ролі (дружини, матері);
- 5) традиційні практики нерівності з боку чоловіків — коли жінка сприймається як загроза власній гідності, а не рівний конкурент, її усувають від професійної діяльності, оскільки вона нездатна стати частиною чоловічої компанії, чоловікам ніяково співпрацювати з нею;
- 6) відсутність жінок-наставниць — оскільки більшість керівників це чоловіки, вони вважають ризикованим для репутації сприяти просуванню жінок, а останнім складніше перейняти в них стратегію вибудови успішної кар'єри (Магдюк, 2011; Іващенко, Лободинська, 2013, с.53-59; Усанова, Нестеренко, 2015, с.102-103; Чуйкова, 2016, с.252-253; Грицай, 2017).

Метафора «скляних стін» застосовується для позначення комплексу сегрегаційних дій на ринку праці та є важливими підтипом ВГС, що відображає пропозицію жінкам під час працевлаштування таких робочих місць, які практично не припускають можливості вертикальної мобільності. Відзначимо, що інколи жінки свідомо обирають роботу з даною специфікою, виходячи зі своїх особистих переваг (наприклад, вони хочуть більше уваги приділяти родині, мати більше вільного часу або менш напружену роботу) (Галайда, Васюта, Марченко, 2011, с.71; Єфанова, Марценюк, 2014, с.69-76).

Метафора «скляного ескалатору» також позначає комплекс механізмів реалізації сегрегації на ринку праці та є іншим важливим підтипом ВГС. Власне

метафора виникла як алегорія того, що поки жінки піднімаються сходами, чоловіки з легкістю прямують на ескалаторі. Вона відображає нерівність у швидкості в просуванні по щаблях кар'єрної драбини жінок та чоловіків. За допомогою цієї метафори окреслюють явище, коли навіть у традиційно «жіночих» професіях (викладачі, медичні сестри, офіціанти, тощо) чоловіки значно швидше вибудовують кар'єру, ніж жінки. Крім того, чоловіки у вищенаведених професіях отримують прямий або прихований зиск від свого гендерного статусу. Загалом, керівництво різноманітних установ пропонує саме чоловікам більше можливостей для самореалізації та побудови кар'єри, спираючись виключно на ГС щодо соціальних та гендерних ролей. Жінки ж в аналогічних обставинах і з подібною або навіть вищою кваліфікацією не мають рівних з чоловіками можливостей. Так, серед державних службовців України чоловіки швидше за жінок просуваються по кар'єрній драбині та зосереджені у 3-ьох вищих категоріях працівників. У навчальних закладах України більшість керівників — це чоловіки, хоча в тих же школах десятиліттями працюють жінки-викладачі. У загальному соціально-економічному аспекті це є вкрай ризикованим, оскільки сприяє тому, що через ознаку гендеру, під впливом ГС, на відповідальних посадах вищого рівня опиняються працівники недостатньо компетентні, в тому числі й через брак досвіду роботи на нижчих рівнях структури організації. Працівники ж із високим рівнем компетентності зосереджені на нижчих посадах, та вимушені витримувати подвійне навантаження, по суті виконуючи роботу за своїх керівників, однак не отримуючи за це жодної винагороди (Збаржевецька, Самсонова, 2010, с.256-261; Марценюк, Оксамитна, 2010; Магдюк, 2011; Чуйкова, 2016, с.252; Ісакова, 2018). В Україні, поступово, під впливом глобальних тенденцій розвитку та поліпшення законодавства, вплив ГС щодо гендерно окресленого змісту праці стає слабшим. Спостерігається збільшення кількості керівних посад, що обіймають жінки, перерозподіл традиційного співвідношення чоловіків та жінок на щаблях соціальної та кар'єрної драбин. Тим самим, проявів ВГС стає менше, однак лише якщо порівнювати з ситуацією в минулому нашої країни. Порівняно з країнами ЄС та розвинутими державами Америки, ВГС в нашій країні пронизує весь ринок

праці. Зокрема, жінок вкрай мало на високих посадах в різноманітних організаціях та в уряді, а серед керівників всіх рівнів їх лише близько 38%, в той час саме вони становлять понад 64% спеціалістів та технічних працівників (Медіна, Назарова, 2015; Грицай, 2017).

Найбільш істотна ВГС та ГГС на ринку праці в Україні спостерігається у:

1) освіті — жінки майже відсутні на вищих щаблях як в адміністративній сфері, так і у науково-викладацькій (ВГС). Вони становлять понад 65% викладацького складу за спеціальностями гуманітарного напрямку, соціальних наук, педагогіці, економіці й фінансах (ГГС);

2) науці — високі наукові звання та ступені майже відсутні у жінок, наприклад, серед дійсних членів та членів-кореспондентів НАН в період з 1918 по 2018 рр. жінок було лише 2,3% (ВГС). Жінки зосереджені на дослідницькій діяльності у царині хімічних, фармацевтичних, медичних, ветеринарних, біологічних, сільськогосподарських і географічних наук (ГГС);

3) політиці та органах державної влади — чим вищий рівень представницького органу, тим менше в ньому представлені жінки на керівних посадах (ВГС). Наприклад, жінок найбільше в селищних радах, а у великих містах вони здебільшого навіть не приймають участі в боротьбі за посаду міського голови. При чому, Закон України «Про місцеві вибори» від 14 липня 2015 р., яким було встановлено 30% гендерну квоту суттєво не вплинув на ситуацію, оскільки в ньому не передбачені санкції за порушення. Крім того, жінок намагаються скеровувати в окреслені ГС сфери діяльності, усувати від впливу на розподіл бюджетних коштів та спрямування потоків фінансування, зосереджують на роботі, що потребує виконання функцій медіаторів та роботи з громадськістю (ГГС);

4) державних установах — жінки становлять більшість на посадах нижчих категорій (близько 70% шостої, 68% п'ятої, 49% четвертої), в той час як на посадах вищих категорій ця ситуація протилежна (менше 40% третьої, 24 % другої та 12% першої). Тобто, серед державних службовців майже відсутні жінки на керівних посадах. Також, вони переважають в окреслених ГС сферах

діяльності: невиробничих видах побутового обслуговування, громадському харчуванні, медицині, освіті, культурі (ГГС);

5) приватній підприємницькій діяльності;

6) галузі інформаційних технологій (ІТ сфері);

7) армії — для жінок добровольців інша процедура мобілізації, обов'язкові навчальні табори, а після виконання всіх необхідних вимог, вони, як правило, отримують посаду медичних сестер, кухарів або телефонних операторів. Наприклад, станом на 2020 рік, у збройних силах України налічується 23% жінок, з яких 11% — це жінки-військовослужбовці, а частка жінок, які несуть службу в операціях об'єднаних сил становить 10% від загальної кількості залучених військових (Марценюк, Оксамитна, 2010, Медіна, Назарова, 2015; Троян, Таран, 2016; Грицай, 2017, Ісакова, 2018; Кулеба, 2019).

Таким чином, у всіх вищезазначених галузях жінки не можуть вплинути на їх розвиток, відсторонені від управління та позбавлені рівних можливостей для самореалізації. Загалом, ВГС в Україні має набагато сильніший прояв, аніж ГГС. Через низку культурно-економічних трансформацій межі «жіночих» та «чоловічих» сфер зайнятості розмиваються, жіноцтва стає більше в останніх. Однак, навіть у «жіночих» галузях економіки переважну більшість керівних посад обіймають чоловіки, а в деяких галузях, (наприклад, промисловості) чисельність жінок-керівників поступово зменшується (The Global Gender Gap Report).

Власне на ринку праці України переважає ситуація гендерної нерівності, коли чоловіки та жінки нерівномірно розподілені через вплив ГС на соціум. ГС визначають як пропозицію, так і попит праці, й типовою ситуацією є та, в якій жінки підкорюються правилам ГС (Галайда, Васюта, Марченко, 2011, с.69-72).

Детермінантами ВГС на ринку праці в Україні є: соціально-психологічні взаємовідносини у всіх сферах діяльності, що сформовані під впливом патріархальних ГС; відсутність санкцій за недотримання норм, встановлених державною політикою; відношенням еліт до становища жінки, насамперед, обумовленого їх віковими особливостями; відсутність цілеспрямованої протидії впливу ГС на громадську думку, зокрема за допомогою ЗМІ; низька активність

феміністичного руху; відсутність уваги до гендерної проблематики з боку жінок на керівних посадах; страх успіху або синдром самозванця у жінок; відсутність жіночої солідарності, на противагу наявній чоловічій. Відзначимо, що страх успіху стає все більш поширений в сучасному українському суспільстві, коли просування по кар'єрній драбині спричиняє тривожні стани у жінок. Вони обумовлені дією ГС, що породжують сумніви у жіночності та здатності реалізовувати ролі матері і дружини за умови успішної кар'єри. Загалом, ГС на ринку праці формують взаємовиключний вибір між роботою та сім'єю, особливо помітно для жінок. У той же час, у сферах, де тиск ГС мінімальний (через їх інноваційність, або, навпаки — традиційну «жіночність») страх успіху також нижчий, тобто вибудувувати кар'єру жінкам набагато легше (Марценюк, Оксамитна, 2010; Іващенко, Лободинська, 2013, с.53-59; Усанова, Нестеренко, 2015, с.105; Чуйкова, 2016, с.252-253; Грицай, 2017).

Детермінантою, що визначає гендерованість ринку праці України є відсутність звичаєвого розгляду вільного часу як важливого ресурсу. У той час як загальносвітовою тенденцією є сприйняття вільного часу як ресурсу, рівноцінного матеріальним та владним ресурсам. Користуючись таким підходом, абсолютно змінюється бачення становища жінок на ринку праці, адже саме вони, під впливом ГС займаються хатньою роботою — неоплачуваною та з низьким статусом. Так, за даними Українського Центру соціальних і трудових досліджень, українське жіноцтво вимушене, здебільшого, працювати наче в дві зміни, оскільки крім роботи необхідно займатись і домашнім господарством. Це явище примушує жінок обирати менш оплачувану роботу, але з більш гнучкими умовами. Загалом, проаналізувавши інформацію з 217 країн світу, дослідники підрахували, що домашня робота і догляд за родиною займає в житті пересічної жінки 23 роки. Наприклад, за результатами дослідження, проведеного Фондом ООН у галузі народонаселення (UNFPA) спільно із експертною організацією «Центр розвитку корпоративної соціальної відповідальності» у 2019 році в Україні, в 44% у випадку хвороби дитини із нею вдома залишається мати (було ще 3 інших варіанта відповідей) (UNFPA; Галайда, Васюта, Марченко, 2011, с.70;

Єфанова, Марценюк, 2014, с.69-79; Усанова, Нестеренко, 2015, с.98-105). Детальніше проаналізуємо проблематику продуктивної і так званої «непродуктивної», тобто хатньої роботи в наступному розділі.

Негативними наслідками ГС на ринку праці в Україні є:

1) виникнення явища гендерної нерівності в заробітній платі, насамперед обумовленого професійною та галузевою сегрегацією. Наприклад, за даними Державної служби статистики жінки України заробляли на 28% менше, ніж чоловіки станом на 2017 рік, і на 23% менше у 2018 році (в середньому по країні, адже за регіонами цей показник суттєво варіює);

2) усунення де-факто жінок від ресурсів та влади;

3) утворення замкненого кола (відсутності реальних інституційних змін) впливу ГС на ринок праці зокрема, та соціум в цілому;

4) економічні збитки за рахунок витрат на освіту жінок, що згодом не реалізуються у повній мірі та загальних витрат, обумовлених гендерованим ринком праці. Дискримінація жінок завдає шкоди економіці за рахунок неповного використання керівних здібностей жінок (Марценюк, Оксамитна, 2010; Галайда, Васюта, Марченко, 2011, с.72; Ісакова, 2018).

Отже, в Україні ринок праці є гендерованим, що ускладнює самореалізацію соціальних індивідуумів, в першу чергу — жінок. За відсутності повноцінної самореалізації не тільки знижується ефективність праці, але й підвищується ризик розвитку депресій та професійного вигорання. Крім того, виникає явище меншовартості жінки в соціумі, тобто низького соціального статусу. Це пояснюється тим, що дискримінація та сегрегація на ринку праці (здебільшого нижча заробітна плата, їй складніше влаштуватись на роботу, особливо престижну, тощо) посилюється й віковою дискримінацією. Наприклад, за даними Київського міського центру зайнятості, з осіб передпенсійного віку, які перебувають на обліку в службі зайнятості, 72,4% це жінки. Зауважимо, що офіційна пенсійна система передбачає наявність тривалого періоду трудової діяльності із сплатою страхових внесків і не охоплює інші види діяльності. Таким чином виникає явище гендерного пенсійного розриву, коли пенсія у жінок

набагато менша за таку у чоловіків. Так, в Україні гендерний розрив становить в середньому 30% і є більшим, за такий у сумах заробітної плати. Водночас, життя на пенсії є дорожчим для жінок, порівняно з чоловіками, а пенсійний вік — меншим. Виникає ситуація гендерної нерівності на пенсії, адже жінки бідніші за чоловіків (в тому числі й через те, що все життя отримували нижчу заробітну плату), вдвічі частіше за чоловіків є самотніми, живуть та хворіють довше — тобто, потребують більше коштів на медичні послуги. Внаслідок цього, жінки передпенсійного та пенсійного вимушені шукати роботу, та здебільшого, можуть розраховувати на таку лише з нестабільною зайнятістю або самозайнятістю з відсутністю соціальних гарантій (продавчині на ринках, прибиральниці, консьержки, тощо). Окрім того, така практика сприяє «тінізації» економіки, адже змушує звертатися до неофіційної зайнятості (Галайда, Васюта, Марченко, 2011, с.70; Магдюк, 2011; Москаленко, 2013; Фесенко, Кудін, 2015).

Все вищезазначене призводить до наявної ситуації фемінізації бідності, тобто стану коли: кожна 3 жінка має рівень доходів, що дорівнює прожитковому рівню; жінки становлять більшість серед соціально-незахищених категорій громадян (пенсіонери, безробітні, працівники державного сектору, багатодітні). Загалом, гендерна сегрегація ринку праці безпосередньо впливає на структуру зайнятості населення України, й вони обидві визначають консервативно-патріархальний лад у соціальних взаємовідносинах. Особливо примітним є те, що значна частина жіноцтва підтримує систему цінностей традиційно-патріархального суспільства, тим самим підтримуючи згубну дію ГС (Збаржевецька, Самсонова, 2010, с.256-261; Іващенко, Лободинська, 2013, с.43-59; Усанова, Нестеренко, 2015).

Висновки до РОЗДІЛУ II.

Узагальнюючи вищенаведене, ми можемо зауважити, що принципова конфліктність ринку праці, знаходить своє вираження у взаємозв'язках між гендерними стереотипами та сегрегацією ринку праці. Останні, в свою чергу, визначають детермінанти вертикальної та горизонтальної гендерної сегрегації

ринку праці в сучасній Україні. Загалом, ринок праці в Україні є сегрегованим за ознакою гендеру — йому притаманні всі види горизонтальної та вертикальної сегрегації. Крім того, на ньому спостерігаються дискримінаційні практики. У жіноцтва України формується стан внутрішньої кризи внаслідок розбіжностей між патріархальною та сучасною парадигмами, в умовах, коли попередня ще не зникла з суспільного мислення, а нова ще не закріплена де-факто. Гендерна експлуатація на ринку праці знаходить своє виявлення як у використанні психофізіологічних особливостей, так і у нехтуванні останніми. Найбільш вразливими є заміжні жінки молодого та літнього віку, що є вкрай погано в тривалій перспективі, адже саме вони формують світогляд майбутніх поколінь. Втім відзначимо, що за рахунок цілеспрямованого ведення євро-інтеграційної політики (квотування, висвітлення в ЗМІ та законодавчому забезпеченні) поступові зрушення на краще в царині досягнення гендерної рівності на ринку праці відбуваються. Це засвічують дані міжнародних рейтингів, однак задля більш ґрунтовного висвітлення впливу гендерних стереотипів на процес сегрегації ринку праці сучасної України необхідно проаналізувати статистичні дані щодо цього питання на рівні країни.

РОЗДІЛ III. Прикладні виміри впливу гендерних стереотипів на сегрегацію ринку праці

3.1. Актуальний стан сегрегованості українського ринку праці за ознакою гендеру

З метою найбільш повного розкриття теми роботи «Вплив гендерних стереотипів на процес сегрегації ринку праці в українському суспільстві» та на основі теоретичного аналізу сучасної сегрегованості ринку праці за ознакою гендеру, ми звернулися саме до становища жінки на ньому. Адже саме жінки, як було виявлено у вищенаведених дослідженнях, є групою ризику щодо негативної дії гендерних стереотипів на можливості самореалізації, насамперед — через працевлаштування. Окрім того, саме вони є переважаючими в населенні України, в якому існує давня традиція патріархального ладу з подвійним навантаженням жінки, за рахунок так званої непродуктивної праці. Причому, це подвійне навантаження лише посилюється в добу постмодерну, яка спричинює нові виклики у стратегіях соціалізації.

Таким чином, становище жіноцтва на ринку праці України, детерміноване сегрегацією останнього за ознакою гендеру, обумовлює виникнення низки конфліктів на всіх рівнях функціонування соціуму. Саме тому, щоб забезпечити змістовне висвітлення їх підґрунтя, ми в емпіричному аналізі використали статистичні дані. У свою чергу, вони були виокремлені на основі аналізу міжнародних та вітчизняних соціолого-статистичних досліджень. Зокрема, Глобального індексу гендерної нерівності (The Global Gender Gap Report), про який було вищезгадано (The Global Gender Gap Report). Окрім того, в роботі був здійснений аналіз даних досліджень ж Фонду ООН у галузі народонаселення (UNFPA) — провідної агенції ООН, яка зосереджує свою роботу у сфері гендерної рівності, репродуктивного здоров'я та розбудови потенціалу молоді, співпрацюючи зі 150 країнами світу, в тому числі й з Україною, із 1997 року (UNFPA). Також ми спиралися на дані вітчизняної аналітичної групи «Рейтинг» — утвореної у 2008 році як недержавна, незалежна дослідницька організація, що спеціалізується на проведенні усіх видів соціологічних досліджень із

дотриманням міжнародних стандартів, затверджених кодексами ESOMAR та WAPOR, щорічно здійснюючи понад 100 000 глибинних і 100 фокус-групових інтерв'ю. Вона є постійним членом Соціологічної Асоціації України, а її мережа інтерв'юерів нараховує понад 300 осіб, по всій Україні.

В якості інших інформаційних баз нами були використані дані Дослідницького центру Міжнародного кадрового порталу Head Hunter UA (найбільшої на пост-радянському просторі компанії інтернет-рекрутменту, клієнтами якої є понад 1 млн. компаній, а база кандидатів містить більш ніж 30 млн резюме, при чому середньодобова кількість вакансій перевищує 450 тис., що дозволяє їй займати третє в світі місце за популярністю серед роботодавців та працівників) і дослідження Ініціативи відкритого суспільства для Європи, що було виконане у партнерстві міжнародного фонду «Відродження» та «Ініціативи з розвитку аналітичних центрів в Україні» (OSIFE, Head Hunter).

Вищенаведені дослідження були використані задля створення графічних матеріалів, що посилювали б доказовість твердження про існування численних конфліктів, детермінованих за ознакою гендеру, у життєдіяльності сучасної жінки, як на особистісному рівні, так і під час її взаємодії з соціальними інститутами. Серед останніх, в межах дослідження впливу гендерних стереотипів чільне місце посідають такі соціальні інститути як шлюбно-сімейний та працевлаштування, адже діючи у комплексі, вони не лише визначають стратегії соціалізації, але й забезпечують трансляцію гендерних стереотипів на майбутні покоління. У підсумку, це не лише перешкоджає гармонійному розвитку жінки, але й загрожує стабільному розвитку країни в перспективі. Тобто, нами були опрацьовані наявні та створені власні доказові матеріали.

Отже, те, як нерівність фактична, попри юридичні положення щодо рівноправної участі для різних агентів трудової діяльності, відображає упередженість щодо можливостей жінки, її праці, здатності до вирішення суперечностей у статусно-рольових приписах відбивається у стані сегрегованості українського ринку праці за ознакою гендеру.

Основоположною для дослідження сучасного стану гендерованості ринку

праці України є суспільна думка стосовно досягнення гендерної рівності. Насамперед, вона визначальна серед чоловіків, які свідомо чи підсвідомо можуть транслювати ГС на ринок праці, тим самим спричинюючи утиски жінок. Дослідження чоловічої думки дозволили виявити переважаючу відсутність розуміння сутності цих явищ серед них. Зокрема, близько 29% чоловіків вважають, що від досягнення гендерної рівності отримують зиск лише заможні люди; 12% думають що таким чином жінки зменшують права чоловіків, 10% чоловіків вказують, що таким чином жінки відберуть у них робочі місця (рис. 1)

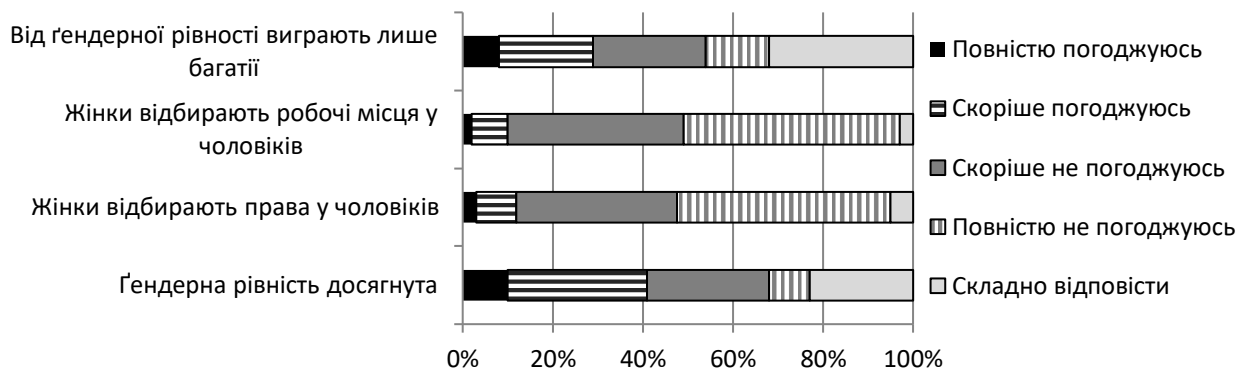


Рис. 1. Ставлення чоловіків щодо питань гендерної рівності, станом на 2019 рік, за даними UNFPA Ukraine

Окрім вищенаведеного, примітно, що у питаннях загальної вимірності гендерної рівності, яка стосується не лише ринку праці, чоловікам властиві значні вагання. Так, 23% чоловіків мають сумніви в тому, чи досягнута гендерна рівність, а 32% розмірковують над тим, кому вона вигідна. З метою виправлення наявної ситуації, необхідна тривала робота з пояснення та популяризації гендерно-чутливого підходу в усіх сферах життєдіяльності людини. Окрім того, вона буде сприяти закріпленню та поширенню наявних позитивних проявів гендерної рівності, коли 36% чоловіків бачать перспективи розвитку гендерної рівності в Україні, а 48% не бояться конкуренції з жінками на ринку праці, заперечуючи твердження, що жінки зменшать їх права або відберуть робочі місця. За наявності позитивного сприйняття гендерної рівності на ринку праці чоловіками, все ж визначальну дію, що призводить до його сегрегації, виявляють ГС, зокрема стосовно непродуктивної праці. Тобто, більшість чоловіків начебто не проти гендерної рівності, в тому числі й на ринку праці, однак виходять з того,

що головним для жінки є виконання саме непродуктивної праці (рис. 2)

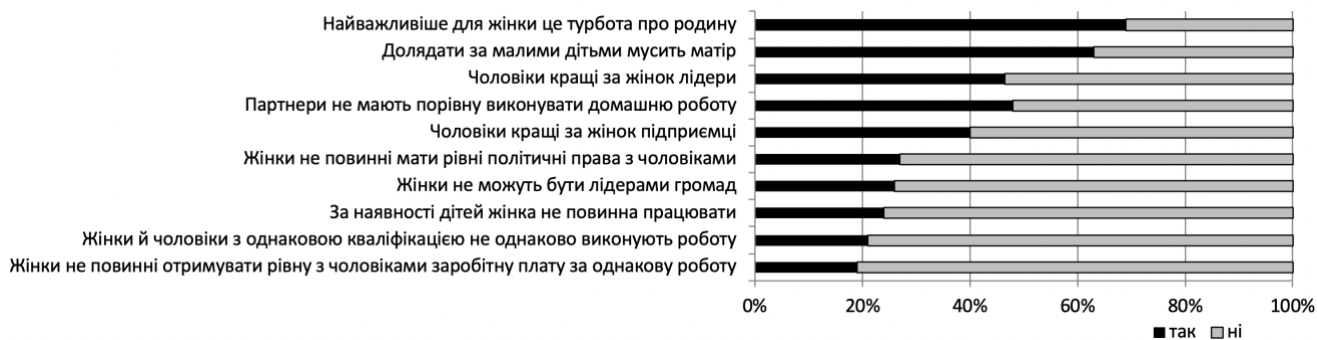


Рис. 2. Гендерні стереотипи у чоловіків, що визначають сучасний стан ринку праці, станом на 2019 рік, за даними UNFPA Ukraine

Виникає ситуація, коли внаслідок того, що більшість (понад 60%) чоловіків підтримують гендерну рівність у виконанні роботи та її оплаті, однак це не заважає їм так само (у понад 60% випадків) підтримувати й навантаження жінок непродуктивною працею, жінкам доводиться виконувати фактично дві роботи, та зазнавати утисків на ринку праці, обумовлених ГС. Наприклад, впевненістю в тому, що лише жінка повинна доглядати за дітьми чи що для неї на першому місці має бути родина. Таким чином постає питання подвійної зайнятості жінки внаслідок навантаження як у суспільному житті, так і в приватному. Власне проблема розподілу обов'язків при виконанні непродуктивної праці як додаткового навантаження на жінку набула розголосу в добу модерну та все більше актуалізується. Прикладом яскравої зміни суспільної думки у сприйнятті цього явища є все ширше розповсюдження чоловічих відпусток з метою догляду за дитиною. Втім, останні майже не користуються попитом в Україні, де перепонами для них слугують патріархальні ГС (рис. 3).

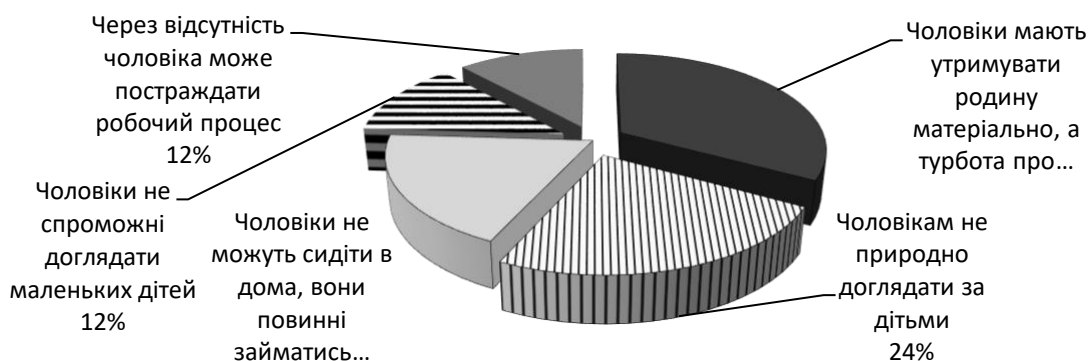


Рис. 3. Панівні для українського суспільства ГС, що заважають користуватись правом на чоловічу відпустку для догляду за дитиною, станом на 2018 рік, за даними UNFPA Ukraine

Вищенаведене слугує підґрунтям твердження про те, що на гендерованість ринку праці в сучасній Україні не стільки впливають очевидні ГС (наприклад, що жінки менш розумні чи здібні), яких більшою мірою вдалось позбутися ще за радянських часів, як приховані стереотипи, що виявляються у відношенні до відсутності сприйняття жінки як рівної собі у всьому. Останнє передбачає, що з розширенням прав жінки, відбувається пропорційне розширення обов'язків чоловіка. Насамперед, у площині непродуктивної праці, зокрема — догляду за дитиною чи виконанні хатньої роботи.

Оскільки ГС сформувалися під впливом культурно-історичного розвитку людства, яке відбивається насамперед у вихованні, при дослідженні їх впливу на розподіл обов'язків у виконанні непродуктивної праці особливо важливо звернути увагу на передумови існуючого стану речей. Останні, насамперед, виявляються у вихованні та власному досвіді, отриманому під час спостереження за батьками. Саме тому необхідно звернути увагу на те, що у дитинстві сучасних дорослих українців панівним був приклад значно більшого навантаження жінки непродуктивною працею. Зокрема, саме вона виконувала 85% роботи з приготування їжі, 84% роботи по прибиранню, у 92% випадків прала (рис. 4).

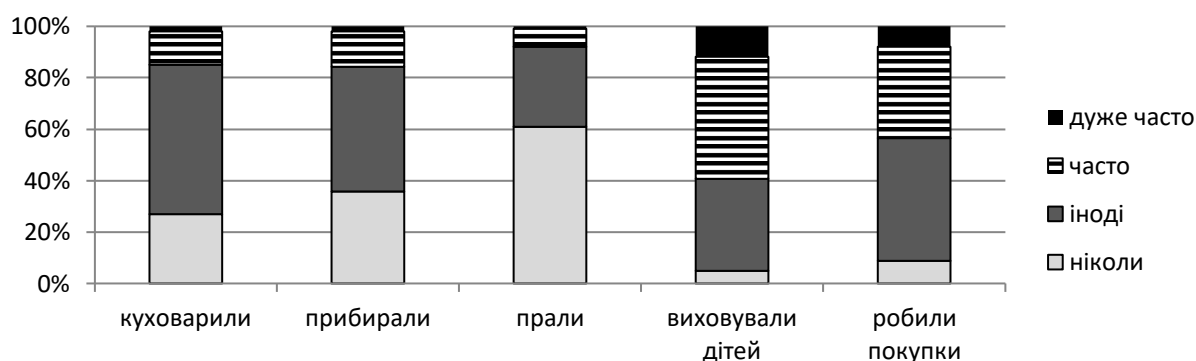


Рис. 4. Виконання обов'язків з непродуктивної праці чоловіками серед батьків сучасних дорослих українців, станом на 2018 рік, за даними UNFPA Ukraine

Вочевидь вищезгадані ГС стосовно догляду за дитиною були трансльовані внаслідок поведінки батьків ще у дитинстві. Наприклад, чоловіки у 27% випадків ніколи не куховарили, у 36% випадків ніколи не прибирали та у 61% випадків не займалися пранням. Примітно, що ГС щодо зобов'язання чоловіка лише утримувати сім'ю, а жінки, відповідно, займатись непродуктивною роботою, потрохи змінюються під впливом сучасного життя. Так, хоча на перший погляд в українських родинах, станом на 2020 рік спостерігається відверта гендерна нерівність — у 56% випадків чоловіки більше заробляють, а близько 62% випадків становлять ті, де жінки в основному займаються приготуванням їжі та доглядом за дитиною, все ж позитивні зрушення прослідковуються. Наприклад, 29% респондентів заперечують наявність «голови» в родині, 35% респондентів свідчать, що обидва партнери однаково навантажені хатньою роботою, причому близько 28% респондентів стверджують, що однаково часто готують та займаються вихованням дітей, маючи рівну кількість вільного часу (рис. 5).

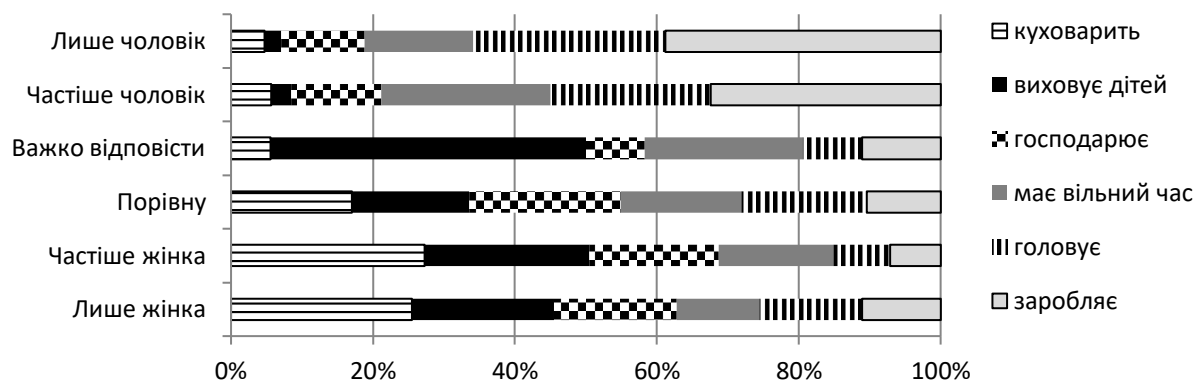


Рис. 5. Розподіл обов'язків у виконанні непродуктивної праці, за гендером, станом на 2020 рік, за даними аналітичної групи «Рейтинг»

Загальна тенденція до перегляду сприйняття ролі непродуктивної праці спостерігається не лише при порівнянні її практики між поколіннями, але й навіть впродовж періоду у 5 років, хоча необхідно відзначити, що здебільшого останнє обумовлене значним прискоренням темпу життя. Зокрема, посилення гендерної рівності в розподілі обов'язків непродуктивної праці спостерігається й при порівнянні даних опитувань населення України у 2015 та 2020 роках (рис. 6)

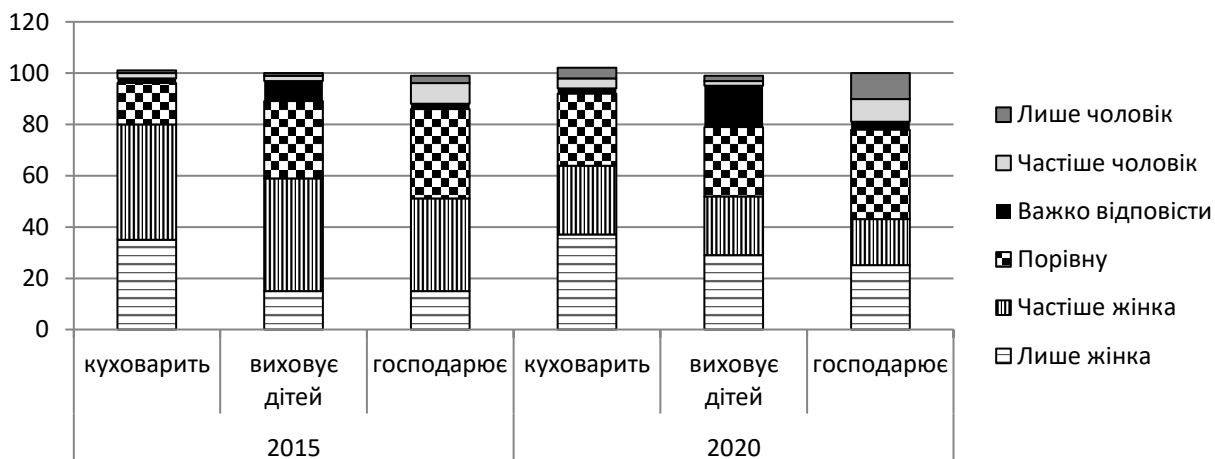


Рис. 6. Порівняння розподілу обов'язків, за гендером, у виконанні непродуктивної праці, станом на 2015 та 2020 роки, за даними аналітичної групи «Рейтинг»

Отже, можливо стверджувати, що за останні 5 років були наявні зрушення в бік досягнення гендерної рівності у розподілі обов'язків непродуктивної праці. Чоловіки стали набагато частіше кухарити та господарювати, особливо у порівнянні зі своїми батьками, однак все одно жінки у кожному з проявів непродуктивної праці (приготуванні їжі, вихованні дітей та господарюванні) виконують набагато більше роботи.

Вищенаведені прояви ГС є наслідком загального розуміння суспільством гендерної проблематики та обумовлюють прямо та опосередковано, через розподіл непродуктивної праці, гендерованість ринку праці та загального стану досягнення суспільством гендерної рівності.

Зокрема, станом на 2020 рік Україна має рейтинг гендерної рівності — 59, згідно глобального індексу гендерного розриву, що визначається на основі комплексних показників. Даний рейтинг відображає те, наскільки вдало в країні відбувається розподіл ресурсів та можливостей серед чоловіків та жінок, незалежно від загального рівня цих ресурсів і можливостей. Аналізуючи зміни України в цьому рейтингу за останні 15 років, починаючи з 2006 (коли, власне й було запроваджено цей рейтинг), та до 2020 року, можна стверджувати, що певні позитивні зміни все ж відбуваються. Так, наша країна змогла піднятися на 11 сходинок, з 48 місця у 2006 році на 59 у 2020 році. Втім, однозначно

стверджувати позитивну динаміку некоректно, адже у періоди 2008–2013 років та 2015–2018 років спостерігалось суттєве поліпшення ситуації з гендерною рівністю в Україні.

Наприклад, у 2016 році місце в рейтингу було найвищим за 15 років — 69, при чому якщо з 2006 року спостерігалось поступове зменшення гендерного розриву, то сучасна ситуація свідчить про протилежне. Загалом, Україна повернулася до такого стану гендерної нерівності, який спостерігався у 2007 (57 місце у рейтингу) та 2014 (56 місце) роках, а у середньому її рейтинг становить 61 (Global Gender Gap Report). Таким чином, можна стверджувати, що політика нашої країни щодо досягнення гендерної рівності, особливо останніми роками не є ефективною, а у суспільстві спостерігається значний гендерний розрив. У свою чергу, це свідчить про те, що, окрім законодавчо-декларативної політики дорівняння до стандартів ЄС, необхідно цілеспрямовано запроваджувати заходи із забезпечення гендерної рівності на місцях.

Водночас необхідно відмітити, що окрім позиції в рейтингу, на яку впливає кількість країн, що ним оцінюються (а вона зростає майже щороку), вкрай важливим показником є сума балів, які й визначають це місце. Виходячи з неї, скорочення гендерного розриву підтверджується, адже на відміну від місця у рейтингу, спостерігається стабільна позитивна динаміка впродовж останніх 15 років. Так, з 0,679 балів у 2006 році, станом на 2020 рік Україні нараховано 0,721 бал, що є найкращим показником за минулі роки. Зауважимо, що власне бали обраховуються виходячи з чотирьох загальних сфер життєдіяльності людини в соціумі, де проявляється нерівність між чоловіками і жінками — економіки, освіти, медицини та політики. «Економіка» поєднує в собі власне економічну участь та можливості реалізації власного потенціалу, наприклад: рівень заробітної плати, участь та доступ до висококваліфікованої зайнятості, тощо. «Освіта» відображає рівень освіти в країні через показники доступу до базової та вищої освіти. «Медицина» висвітлює проблематику здоров'я та виживання. «Політика» спирається на політичні повноваження, за допомогою обрахування показників представництва жінок та чоловіків у структурах прийняття державних рішень.

За показниками гендерного розриву у вищезгаданих сферах, які відображають функціонування соціальних інститутів на засадах гендерної рівності, підтверджується позитивна динаміка його скорочення у кожній із сфер. Впродовж останніх 15 років гендерний розрив у царині економіки скоротився на 0,004, в освіті та медицині — на 0,002, та найбільше у політиці — на 0,121. Втім, необхідно відмітити, що аналіз гендерного розриву в українському суспільстві свідчить про наявність горизонтальної гендерної сегрегації, адже якщо в освіті та медицині гендерна рівність є наближеною до 1 (максимальне значення, яке свідчить про її досягнення), то в економіці це є менш явним, а в політиці ситуація взагалі кризова (табл. 1).

Таблиця 1.

Гендерний розрив українського суспільства за основними сферами життєдіяльності людини в соціумі, впродовж 2006—2020 років, за даними Global Gender Gap Report

Рік	Економіка		Освіта		Медицина		Політика	
	рейтинг	бали	рейтинг	бали	рейтинг	бали	рейтинг	бали
2006	24	0,691	25	0,998	10	0,980	97	0,050
2007	26	0,708	73	0,984	74	0,973	109	0,050
2008	27	0,714	34	0,998	38	0,979	117	0,051
2009	33	0,720	31	0,999	41	0,979	117	0,060
2010	43	0,707	23	0,999	56	0,9761	105	0,064
2011	44	0,704	24	1,0	56	0,976	106	0,065
2012	34	0,725	22	1,0	34	0,979	119	0,054
2013	30	0,743	27	1,0	75	0,973	119	0,059
2014	31	0,748	29	1,0	74	0,973	105	0,101
2015	40	0,731	30	1,0	42	0,979	107	0,098
2016	40	0,722	26	1,0	40	0,97	107	0,98
2017	34	0,736	28	1,0	51	0,978	103	0,107
2018	28	0,747	26	1,0	56	0,978	105	0,107
2020	39	0,731	26	1,0	52	0,978	83	0,171

Необхідно зауважити, що хоча більший за інші сфери гендерний розрив у політиці є загальносвітовою тенденцією, обумовленою існуванням тривалої культури патріархату, в Україні спостерігаються одні з найгірших серед

розвинених країн світу його значення. Даний показник є вкрай важливим, особливо для аналізу впливу ГС на ринок праці, насамперед через те, що саме із залучення жінок до політики власне й розпочалась доба емансипації як боротьби за рівні права. Окрім того, необхідно відмітити, що саме цей показник відображає можливість жінок впливати та визначати політику, спрямовану на досягнення гендерної рівності, тобто дбати про власні права.

Отже, сучасний стан гендерованості українського ринку праці відображений через показники гендерного розриву. Втім, вирішальним для нього є показник гендерного розриву в економіці, що обраховується в тому числі й через виявлення співвідношення безробітних чоловіків та жінок на ринку праці.

Україні притаманний, порівняно з розвинутими європейськими країнами, високий рівень безробіття, що з 2017 року лише збільшується. Так, за даними Державної служби статистики України, станом на 2019 рік рівень безробіття зріс на 0,1 серед жінок та знизився на 1,2 серед чоловіків, становлячи 7,9 % та 8,5% (до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи) відповідно, проти 7,8% та 9,7% у 2010 році. Зростання динаміки гендерного розриву розпочалось у 2014 році, це можливо пояснити соціально-економічними трансформаціями суспільства, обумовленими як зовнішніми, так і внутрішніми процесами.

Безпосередньо на показники безробіття впливає наявність можливості реалізувати себе у роботі з неповною зайнятістю, яка в першу чергу привертає увагу жінок (рис. 7)

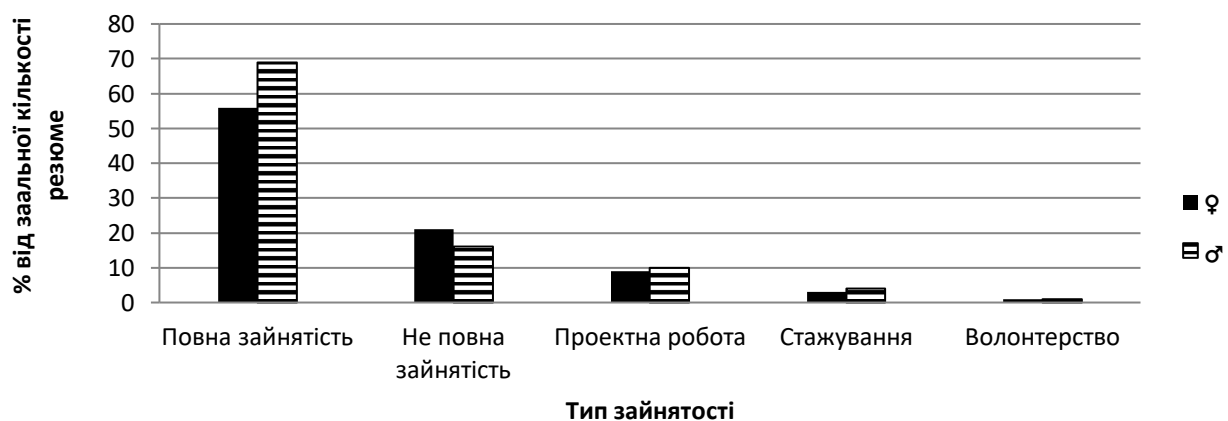


Рис. 7. Побаження пошукачів, за гендером, щодо типу зайнятості, станом на 2019 р., за даними Head Hunter UA

Отже, на ринку праці України саме жінки в першу чергу потребують роботи з неповною зайнятістю, перевищуючи за цим показником чоловіків, які тяжіють до виконання роботи на умовах повної зайнятості. Таким чином, виникають приховані передумови для розвитку вертикальної та горизонтальної гендерної сегрегації ринку праці, адже більшість робіт з неповною зайнятістю не передбачають можливості побудови кар'єри та зосереджені в окремих галузях виробничої діяльності, здебільшого супроводжуючись низькими розмірами сум заробітної плати та відсутністю корпоративних бонусів та соціальних пакетів.

Втім, український ринок праці лише частково забезпечує жінкам можливість задовольнити свою потребу в неповному виді зайнятості (рис. 8)

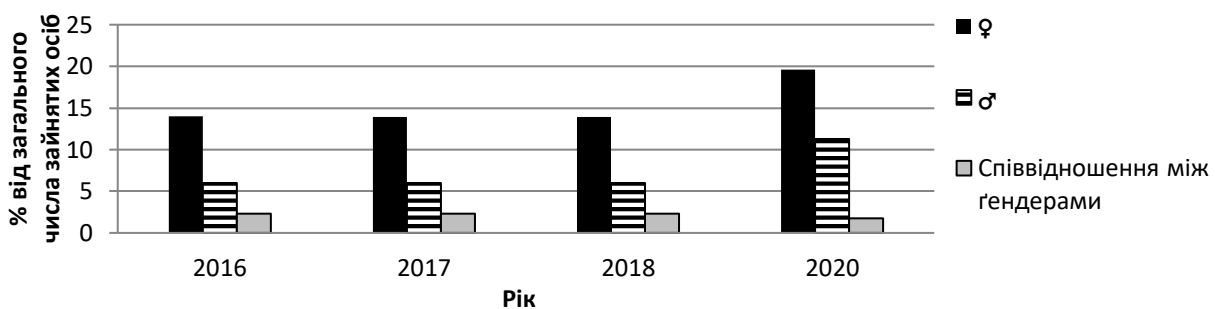


Рис. 8. Представленість осіб з неповною зайнятістю, за гендером, на українському ринку праці, впродовж 2016–2020 років, за даними Global Gender Gap Report

Так, впродовж останніх двох років спостерігається збільшення чисельності осіб з неповною зайнятістю як серед чоловіків, так і серед жінок, водночас, співвідношення між гендерами за цим показником залишається практично незмінним. Останнє пояснюється тим, що жінки виходячи з культурно-історичної спадщини завжди були більше зацікавлені в роботі з неповною зайнятістю, оскільки мали значно більше за чоловіків навантаження у непродуктивній праці, тобто виконання хатніх обов'язків було закріплено за ними. Як було вищезазначено, хоча останніми роками й відбулись певні позитивні зрушення у питанні розподілу обов'язків щодо виконання непродуктивної праці, втім, станом на 2020 рік вона так і залишається чинником подвійного навантаження жінок, що

не має суспільного осуду завдяки впливу ГС. Власне практика неповної зайнятості у жінок є загальноєвропейською тенденцією, покликаною забезпечити збалансування приватного та суспільного життя. Однак, через специфічність українського законодавства, наприклад, легалізацію практик аутсорсингу та аутстафінгу Законом України «Про зайнятість населення» у 2012 році, досягається дискусійний ефект. Жінки починають реалізовувати себе в тих видах діяльності, що не передбачають соціального захисту та загалом сприяють сегрегації українського ринку праці. Зауважимо, що станом на 2019 рік близько 14% жінок вказали на наявність перепон у пошуку роботи, обумовлених чинним законодавством України та 56% вказали на свою потребу у роботі з неповною або дистанційною зайнятістю, при чому 27% вказали на останню як на основну проблему при пошуку роботи (рис. 9).

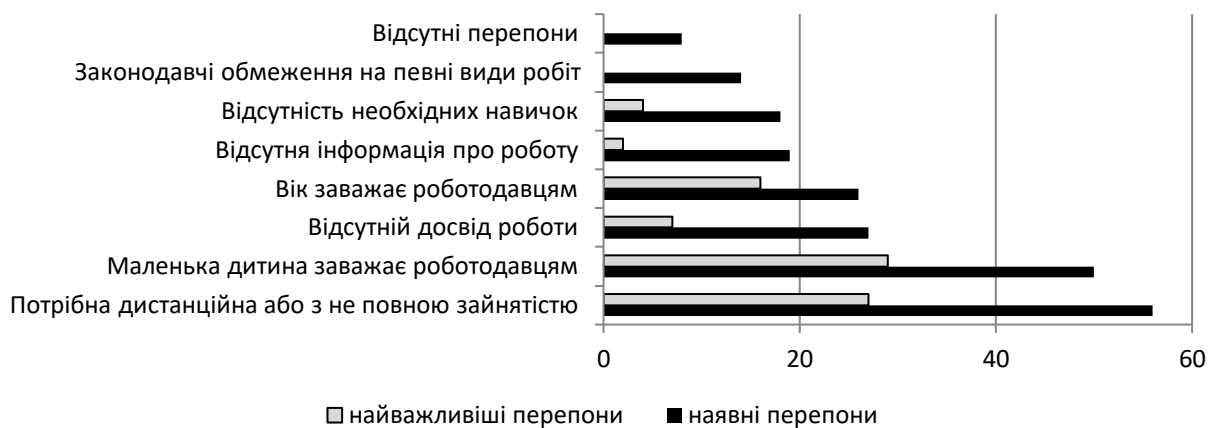


Рис. 9. Перепони, які бачать жінки при пошуку роботи, станом на 2019 рік, за даними OSIFE

Отже, серед перепон, які заважають жінкам у пошуку роботи, основними є потреба у роботі, яка б могла збалансувати приватне та суспільне життя або ж, інакшими словами, виходячи з об'єктивних реалій української буденності, — уможливила б виконання непродуктивної праці та наявність маленької дитини. Останнє підкреслюється даними не лише щодо високого попиту на віддалену роботу або з гнучким графіком, але й майже відсутністю зацікавленості жінок у роботі, що передбачає вахтовий метод (рис. 10)

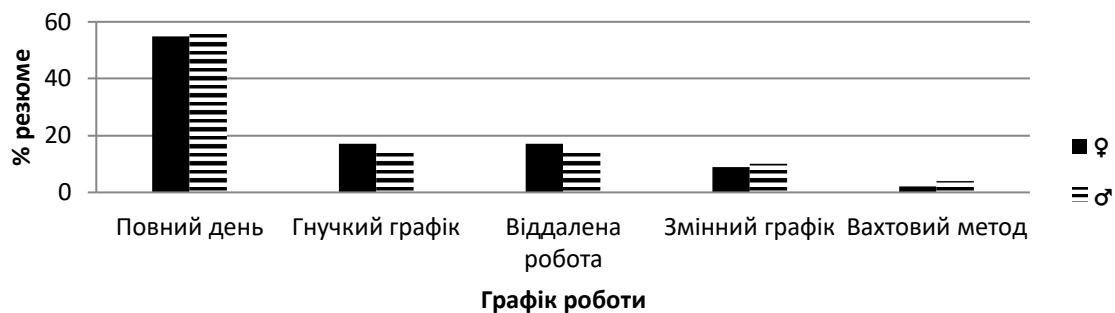


Рис. 10. Побаження пошукачів за гендером щодо графіку роботи, станом на 2019 рік, за даними Head Hunter UA

Таким чином, робота з гнучким або зі змінним графіком, а також віддалена робота можуть бути частково прирівняні до такої з неповною зайнятістю, оскільки здатні забезпечити розв'язання проблем, які обумовлюють вищенаведені перепони у пошуку роботи жінками. Зауважимо, що лише 8% жінок вказали на те, що для них відсутні будь-які перепони у пошуку роботи, та 16% однією з перепон обрали вік, як такий, що викликає негативну реакцію роботодавців. Тобто, спостерігається ситуація, коли жінки зазнають дискримінаційних практики не лише через гендер, але й виходячи з власного віку та наявності дитини. У кожному з цих випадків жінка не може ніяк змінити ситуацію та опиняється у ролі жертви обставин, що не залежать від неї. Слід наголосити, що наше твердження про тотожність між необхідністю в неповній зайнятості як способу збалансування приватного та суспільного життя (потрактуювання виходячи з європейських традицій) та способу не зменшувати навантаження т. зв. суспільної праці, обумовлене соціально-економічними чинниками (віддаленість закладів дошкільної освіти, відсутність в них місць, значна ціна за послуги нянечок та прибиральниць, відсутність хороших закладів догляду за літніми та важкохворими людьми, тощо). Останні обмежують можливості жінок в реалізації себе на ринку праці, оскільки не пропонують реальної альтернативи догляду за дітьми й близькими, сприяючи навантаженню жінок непродуктивною працею (рис. 11)

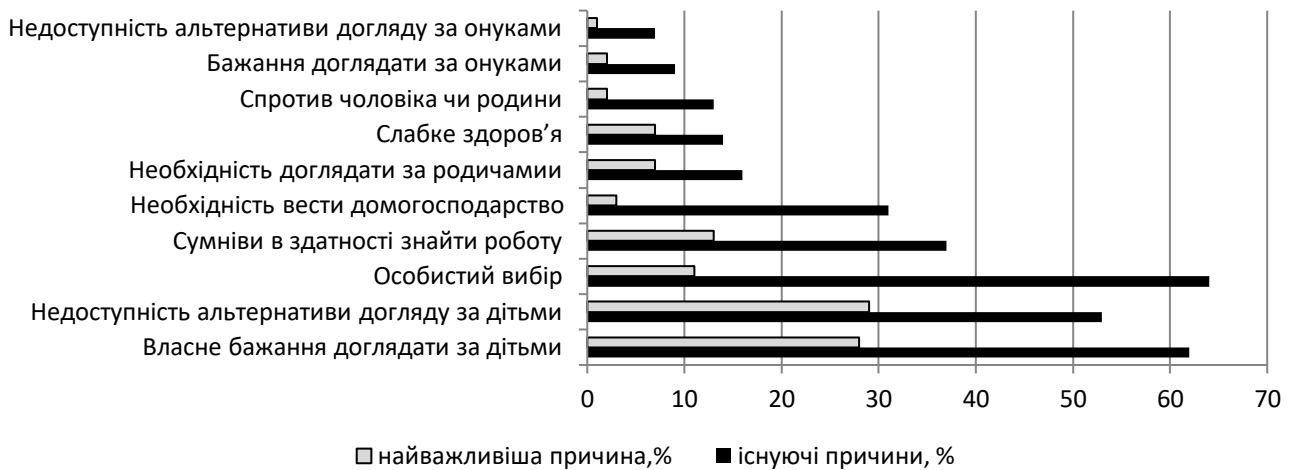


Рис. 11. Причини незайнятості серед жінок, станом на 2019 рік, за даними OSIFE

Окремо зауважимо, що застосоване поняття «особистого вибору» є вкрай дискусійним, адже визнання існуючих проблем потребує певних особистісних якостей та багато в чому залежить від виховання. Останнє та вплив ГС можуть створити комплекс меншовартості, наявність якого безпосередньо визначена 37% жінок, які сумніваються у власній здатності знайти роботу. Комплексна дія цих двох явищ сприяє як вертикальній, так і горизонтальній гендерній сегрегації ринку праці, оскільки жінки недооцінюють себе та виходять з того, що більшу частину непродуктивної праці мають виконувати саме вони.

3.2. Прояви горизонтальної гендерної сегрегації ринку праці України станом на 2020 рік

Горизонтальна гендерна сегрегація українського ринку праці, передумови виникнення й поширення якої наведені вище, безпосередньо визначається й низкою специфічних ГС саме щодо діяльності у певних галузях виробництва (рис. 12)

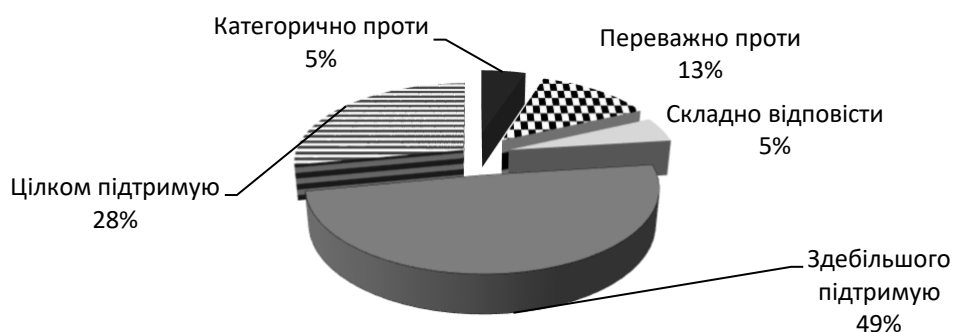


Рис. 12. Ставлення українського суспільства до наявності «чоловічих» та «жіночих професій», станом на 2019 рік, за даними UNFPA Ukraine

Переважна більшість людей, понад 77% опитаних респондентів, підтримують наявність горизонтальної гендерної сегрегації, що в першу чергу виявляється у розподілі професій на «чоловічі» та «жіночі» та закладає підґрунтя для вертикальної сегрегації. У свою чергу така підтримка викликана низкою соціально-економічних причин, серед яких головними є: низька обізнаність щодо сучасних умов праці та заходів з її убезпечення; відсутність гендерної рівності у розподілі обов'язків непродуктивної праці; проблеми у сприйнятті цілей та наслідків досягнення гендерної рівності. Таким чином подолати існуючі передумови горизонтальної гендерної сегрегації можливо запроваджуючи роз'яснювальну роботу серед широких верств населення, яка б мала на меті надання інформації щодо гендеру як соціального конструкту, економічних наслідків такої практики для жінок, в тому числі й виникнення явища гендерного розриву у розмірах сум пенсійних нарахувань. Особливої актуальності останнє набуває через наявну в Україні ситуацію «старіння» нації, коли загострюється проблема наповнення пенсійного фонду.

Станом на 2020 рік горизонтальна гендерна сегрегація є поширеним явищем в Україні, коли рівність між представленістю чоловіків та жінок в межах однієї галузі діяльності не спостерігається. Зокрема, за даними «Global Gender Gap Report» у порівнянні з чоловіками, жінки майже не представлені у галузі інформаційних та комп'ютерних технологій, та зосереджені в галузях освітянської, медичної та адміністративної діяльності. Водночас, чоловіків

найбільше задіяно у галузі інформаційних та комп'ютерних технологій, інженерії та будівництві, сільському господарстві та обслуговуванні (табл. 2).

Таблиця 2.

Представленість осіб на ринку праці України, за гендером, станом на 2017 та 2020 роки, за даними Global Gender Gap Report

Галузь діяльності	Рік					
	2017			2020		
	♀	♂	R*	♀	♂	R*
Сільське господарство	2,2	3,7	0,58	2,43	5,61	0,43
Мистецтво та культура	11,7	3,6	3,28	10,71	3,57	3,0
Адміністративна діяльність	37,0	26,2	1,41	31,61	24,7	1,27
Освіта	8,5	2,2	3,83	13,52	4,69	2,88
Інженерія та будівництво	10,5	34,4	0,31	7,99	26,82	0,30
Охорона здоров'я та соціальне забезпечення	10,6	3,2	3,31	13,02	4,23	3,08
Інформаційні та комп'ютерні технології	1,0	4,5	0,23	1,53	8,20	0,1
Природничі науки, математичні й статистичні	3,2	1,8	1,77	4,18	3,38	1,24
Обслуговування	5,7	12,9	0,44	4,91	13,0	0,38
Соціальні науки, журналістика, комунікації	7,1	3,0	2,39	7,65	3,20	2,39

*Співвідношення між показниками чоловіків та жінок або гендерний розрив

Найбільші значення гендерного розриву спостерігаються у таких сферах діяльності, як: соціальні науки, журналістика, комунікації, мистецтво й культура, охорона здоров'я та соціальне забезпечення, а також освіта.

У порівнянні з 2017 роком, за три роки зросла чисельність жінок у більшості галузей трудової діяльності. Винятком є лише мистецька та культурна діяльність, обслуговування та адміністрування. Втім, показники гендерного розриву у 2020 році у більшості галузей набагато менші за такі у 2017 році, тобто відбувається поступовий перерозподіл чоловіків та жінок за галузями діяльності, що опосередковано свідчить на користь повільного зменшення проявів горизонтальної сегрегації. Стабільність значень цього показника спостерігається лише у галузі соціальних наук, журналістики й комунікацій, де переважають жінки, та інженерії й будівництві— з переважанням чоловіків.

Дослідження попиту на ринку праці щодо роботи в тій чи іншій галузі діяльності підтверджують вищезазначене. Це дозволяє з'ясувати, що жінки

найменш схильні цікавитись саме інформаційними та комп'ютерними технологіями. Водночас, найбільшим попитом серед жінок користуються бухгалтерські та адміністративні послуги, маркетинг та продажі (рис. 13)

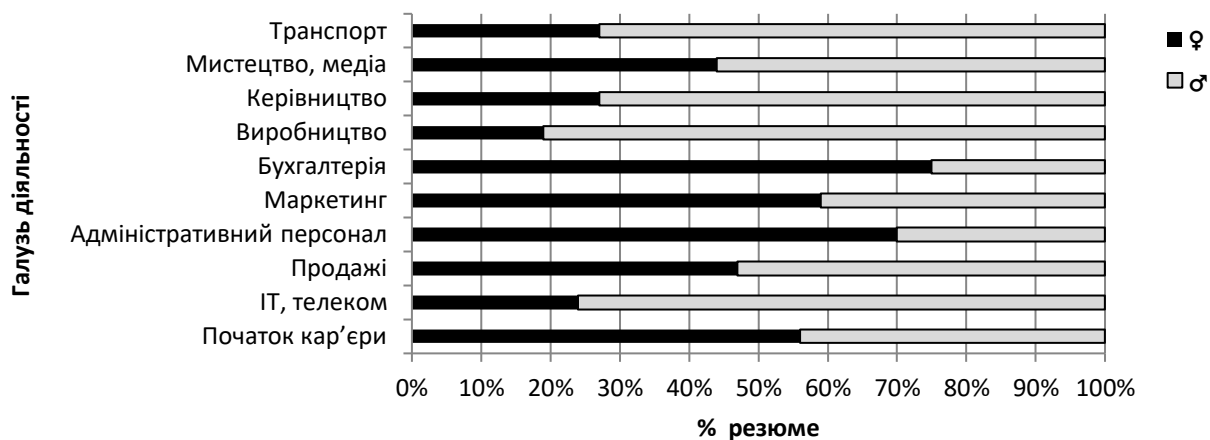


Рис. 13. Зворотньо-пропорційна залежність зацікавленості роботою в основних галузях на основі кількості резюме пошукачів за гендером, станом на 2019 р., за даними Head Hunter UA

Чоловіки найбільш зацікавлені роботою у галузях виробництва, керівництва та інформаційних й комп'ютерних технологій, де спостерігаються найвищі рівні сум заробітних плат.

Вищенаведене явище горизонтальної сегрегації за галузями діяльності, обумовлене впливом ГС на ринок праці, сприяє тому, що жінки претендують на набагато меншу суму заробітної плати, ніж чоловіки (рис. 14)

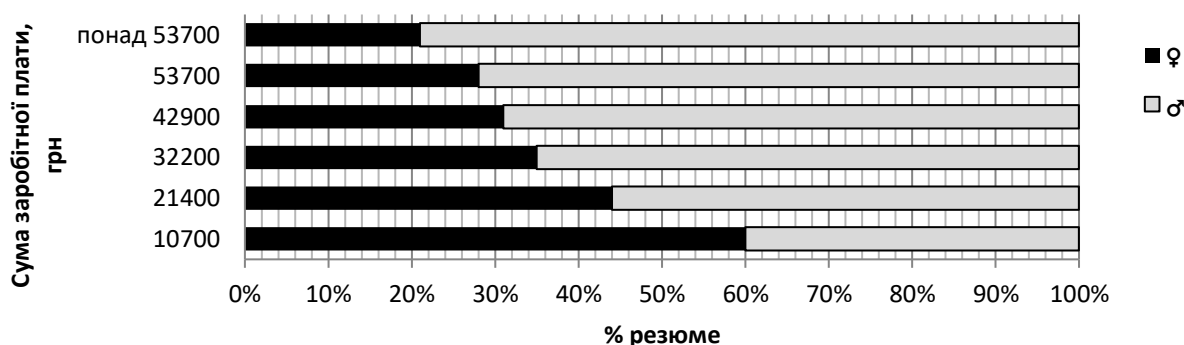


Рис. 14. Зворотньо-пропорційна залежність зростання рівня очікуваної зарплати та кількості резюме пошукачів за гендером, станом на 2019 р., за даними Head Hunter UA

Так, станом на 2019 рік, переважна більшість жінок шукали роботу із сумою

заробітної плати менше 21 тисячі гривень. Тобто, жінки від початку орієнтуються на ті види діяльності, які стереотипізовано вважаються «жіночими» та в яких за нижчої заробітної плати пропонується гнучкий графік, неповна зайнятість або дистанційна робота. У свою чергу, передумовою цього є панівні в українському суспільстві ГС стосовно того, що жінка має виконувати більшу частину непродуктивної праці. Вони транслуються суспільством та родиною від початку соціалізації і є неприйнятними у першу чергу через низьку ефективність як для людини, так і для суспільства. Зокрема, саме так закладаються передумови жіночої бідності, особливо в похилому віці.

Виникає ситуація, коли від початку кар'єри жінки згодні отримувати менші суми заробітної плати та нехтувати власним комфортом та здоров'ям. Окрім того, не змінюючи власну поведінку у відповідності до викликів сучасності, вони провокують соціально-економічні кризові явища в майбутньому, у тому числі тим, що в такий спосіб продовжують транслювати ГС наступним поколінням. Тобто, вони підкріплюють життєздатність тих самих явищ, від яких і страждають.

Наприклад, станом на 2020 рік гендерний розрив в оплаті праці існував у всіх галузях, представлених на українському ринку праці (рис. 15)

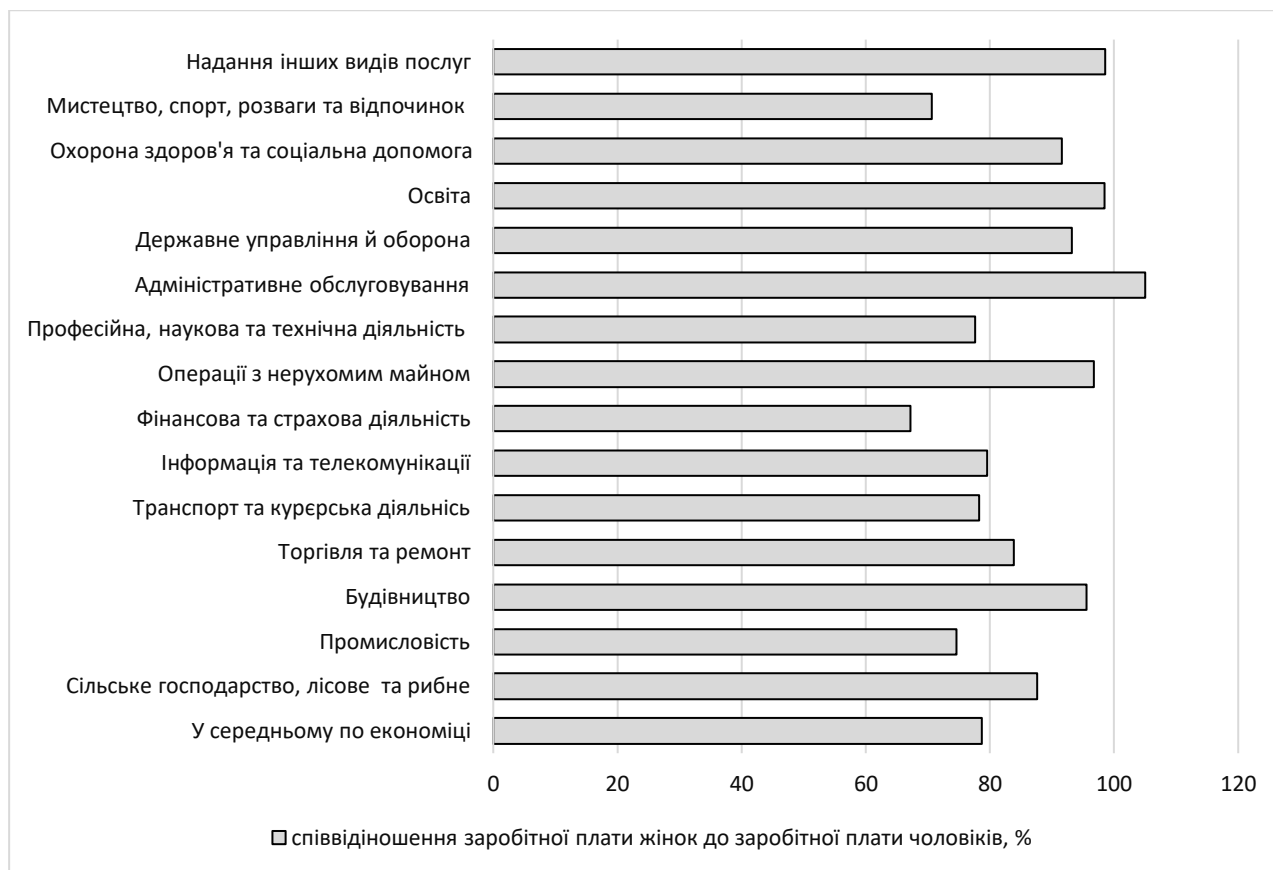


Рис. 15. Гендерний розрив у розмірах сум заробітних плат, станом на 2020 р., за даними Державної служби статистики України

Так, показники гендерного розриву варіювали в межах від 67,2 % (фінансова та страхова діяльність) до 105,0% (адміністративне обслуговування). Водночас, необхідно підкреслити, що в одній та тій ж самій галузі діяльності здебільшого наявна значна відмінність в залежності від типу зайнятості або графіку роботи. Таким чином, для конкретизації питання необхідно володіти більш деталізованою інформацією. Втім, загальні тренди можливо виокремити й з вищенаведеного — в Україні, внаслідок дії ГС існує замкнене коло на ринку праці, що змушує жінок зазнавати горизонтальної гендерної сегрегації та відтворювати її в подальшому. Прикладом, що одночасно відображає стан як горизонтальної, так і вертикальної сегрегації українського ринку праці є залученість жіноцтва до політики. Цей приклад пояснюється здатністю об'єднати як можливість жінок долучатися та активно приймати участь у «не жіночій» галузі діяльності, що є проявом горизонтальної сегрегації, так і будувати кар'єру, піднімаючись на вищі щаблі посадової драбини. Можливо стверджувати, що українські жінки, попри введення

квот на здійснення виборчої діяльності та низку інших видів політичної активності, майже непередставлені в уряді країни (табл. 3).

Таблиця 3.

Представленість осіб в уряді України, з 2006 по 2020 роки включно, за даними Global Gender Gap Report

Рік	Прояв гендерної нерівності у:					
	парламент			кабінет міністрів		
	♀	♂	R*	♀	♂	R
2006	20	80	0,25	29	71	0,40
2007	20	80	0,25	29	71	0,40
2008	20	81	0,24	23	77	0,29
2009	20	81	0,24	23	77	0,29
2010	22	78	0,28	23	77	0,29
2011	8	92	0,9	4	96	0,04
2012	8	92	0,9	0	100	0
2013	9	91	0,1	0	100	0
2014	10	90	0,11	14	86	0,16
2015	12	88	0,14	11	89	0,12
2016	12	88	0,14	11	89	0,12
2017	12	88	0,14	13	87	0,15
2018	12	88	0,14	13	87	0,15
2020	20	80	0,26	21	79	0,26

*Співвідношення між показниками чоловіків та жінок або гендерний розрив

Аналізуючи динаміку представленості жінок в уряді України, можливо відмітити, що вона демонструє зниження, починаючи з 2006 року. Не зважаючи на те, що останніми роками є певні поліпшення.

Таким чином, для жінок не лише не створені умови для повноцінної самореалізації у просторі прийняття політичних рішень, але й поширені прояви вертикальної сегрегації як наявності «скляної стелі», коли людина не може реалізувати свій кар'єрний потенціал.

3.3. Прояви вертикальної гендерної сегрегації ринку праці України станом на 2020 рік

Вертикальна гендерна сегрегація українського ринку праці

взаємообумовлена як горизонтальною сегрегацією за ознакою гендеру, так і впливом вищенаведених ГС. Її основними проявами є відмінність у доступі до керівних посад, нерівність у доходах та залученості до кваліфікованого виробництва. В Україні спостерігається динаміка, що відображає збільшення керівних посад, які посідають жінки, та посилення їх залученості до кваліфікованого виробництва (табл. 4).

Таблиця 4.

Прояв гендерної нерівності у різних напрямках економічної активності та можливостей, з 2006 по 2020 роки включно, за даними Global Gender Gap Report

Рік	Прояв гендерної нерівності у:												
	залученості до робочої сили			доходах			заробітній платі	керівних посадах			кваліфікованому виробництву		
	♀	♂	R*	♀	♂	R	оцінка(0-7)	♀	♂	R	♀	♂	R
2006	55	69	0,80	20,79	33,71	0,62	4,69	33	67	0,49	45	55	0,82
2007	69	82	0,85	24,44	37,50	0,65	4,48	33	67	0,49	46	54	0,85
2008	70	82	0,85	26,24	40,00	0,66	4,33	34	66	0,53	47	53	0,89
2009	70	83	0,85	26,86	38,59	0,70	4,48	34	66	0,51	47	53	0,90
2010	69	82	0,84	28,42	40,00	0,71	4,69	35	65	0,53	47	53	0,90
2011	62	72	0,86	4,8	8,05	0,60	6,0	39	61	0,63	64	36	1,77
2012	62	72	0,86	5,78	9,21	0,61	6,6	39	61	0,63	64	37	1,77
2013	62	73	0,86	5,72	9,4	0,61	6,9	41	59	0,70	64	36	1,77
2014	63	73	0,85	6,783	10,46	0,65	6,9	40	60	0,66	63	37	1,74
2015	63	73	0,85	6,88	10,74	0,64	6,6	38	62	0,62	63	37	1,74
2016	62	74	0,83	6,63	11,02	0,66	6,6	40	60	0,66	62	38	1,66
2017	62,3	74,7	0,83	6,32	10,54	0,60	7,0	39,6	60,4	0,65	62,5	37,5	1,66
2018	60,4	72,9	0,83	6,822	10,81	0,63	7,0	41,1	58,9	0,70	62,0	37,3	1,68
2020	60,5	72,9	0,83	5,8	9,5	0,61	4,83	40,4	59,6	0,68	62,6	37,4	1,68

*Співвідношення між показниками чоловіків та жінок або гендерний розрив

Вищенаведена динаміку співвідношення кількості жінок і чоловіків на керівних посадах некоректно вважати позитивною, оскільки вона супроводжується зростанням чисельності і чоловіків на тих самих посадах. Так, показники гендерного розриву свідчать про його зростання, починаючи з 2006 року, а отже і посилення вертикальної гендерної сегрегації, що виявляється як у доступності керівних посад, так і в залученості до кваліфікованого виробництва.

Водночас, наявна порівняна стабільність у показниках гендерного розриву щодо залучення жінок та чоловіків до робочої сили, тобто їх представленості на ринку праці, а також доходах. Водночас, ситуація із заробітною платою погіршилась у 2020 році, якщо порівнювати з показниками 2010–2018 років.

Погіршення становища щодо посилення вертикальної гендерної сегрегації на ринку праці України підтверджується й дослідженнями стосовно представленості жінок у керівних структурах та топ-менеджменті бізнесових організацій. Так, станом на 2020 рік, лише у 18,8% від загальної кількості фірм жінки обіймали керівні посади, а володіли пакетом акцій — у 12,9%. Таке становище є найгіршим з 2013 року, за виключенням того, що у 2014 році було ще менше фірм, де жінки обіймали керівні посади (рис. 16).

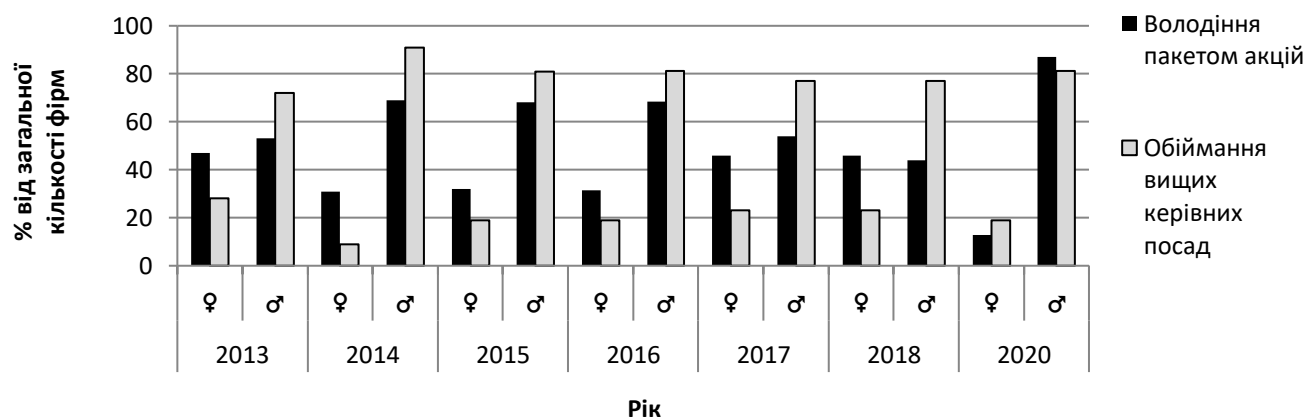


Рис. 16. Представленість жінок та чоловіків у керівництві бізнесових структур впродовж 2013–2020 років, за даними Global Gender Gap Report

Отже, впродовж останніх 7 років цілеспрямованої політики з подолання вертикальної гендерної сегрегації не здійснювалося, жінки жодного разу не обіймали вищих керівних посад у більше ніж 28% фірм. Гендерна рівність щодо володіння акціями була майже досягнута у 2013, 2017 та 2018 роках, коли близько 46% мали серед свої акціонерів жінок. Таким чином, вертикальна гендерна сегрегація є стабільним та поширеним явищем в українському суспільстві, що характеризується хвилеподібною динамікою та значним посиленням у таких проявах як обіймання вищих керівних посад та володіння пакетом акцій у 2020 році. Водночас, за даними опитувань, українські жінки підтверджують наявність вертикальної гендерної сегрегації, однак на противагу вищенаведеним даним не

відчувають її посилення у 2020 році. Навпаки, маючи можливість оцінити наявну ситуацію з вертикальною гендерною сегрегацією на українському ринку праці за 7 бальною шкалою, де 7 балів це її повна відсутність, на основі їх відповідей була обрахована оцінка в 4,68 у 2020 році. Таке значення є більшим за 2010 рік (4,45 бали), однак як і було вищенаведено, власне динаміка вертикальної гендерної сегрегації є хвилеподібною, тобто стверджувати стабільне поліпшення ситуації не доводиться. Наприклад, у 2014 році було досягнуто найкращого показника щодо відсутності вертикальної гендерної сегрегації за останні 10 років — 4,7 балів. Вищенаведені дані суголосні й з опитуваннями жінок та чоловіків щодо дискримінаційних практик за ознакою гендеру, які здійснювало їх керівництво. Зокрема, саме жінки частіше за чоловіків потерпали від проявів дискримінаційних практик, що обумовлюють існування як вертикальної, так і горизонтальної сегрегації на ринку праці України (рис. 17).

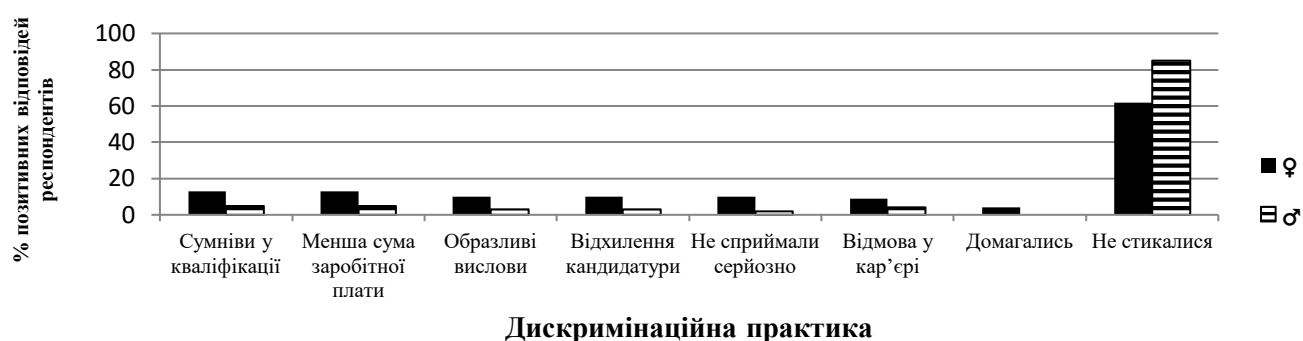


Рис. 17. Поширеність випадків застосування дискримінаційних практик до співробітників, за гендером, станом на 2019 рік, за даними UNFPA Ukraine

Тривожне протиріччя спостерігається між даними, що лише 62% жінок ніколи не стикалися з дискримінаційними практиками за ознакою гендеру та тим, що лише 36% чоловіків України вважають, що гендерної рівності ще не досягнуто. Втім, аби її дійсно було досягнуто, необхідно не лише ратифікувати європейські стандарти, а й суворо їх дотримуватись, поширювати насамперед у засобах масової інформації, які здатні транслювати моделі поведінки на загал.

Висновки до РОЗДІЛУ III.

Прикладний вимір впливу ГС на ринок праці України, дозволив виявити

наступні тенденції: вплив ГС на суспільство загалом зменшується, починаючи з 2006 року; станом на 2020 рік вплив ГС на ринок праці, виражений через явища вертикальної та горизонтальної гендерної сегрегації істотно посилюється; чоловіки та жінки вкрай мало обізнані у принципах гендерної рівності та наслідках гендерної нерівності; економічна неспроможність є підґрунтям для гендерної нерівності; бачення ситуації гендерованості ринку праці зокрема, та суспільства в цілому у чоловіків і жінок істотно відрізняється; жінки зазнають потрійної дискримінації — за гендером, статтю та віком; виникають всі передумови для гострої кризи пенсійного гендерного розриву, ускладненого явищем «старіння» нації.

Основоположною проблемою, що детермінує вплив ГС на сучасний ринок праці є проблема розподілу обов'язків непродуктивної праці. Не зважаючи на істотні зрушення, що відбулись не лише за зміну покоління, а навіть за період у 5 років, українські жінки продовжують виконувати більшу частину непродуктивної праці, переобтяжуючись подвійною чи потрійною зайнятістю. Через низькі економічно-матеріальні статки або виховання (дію ГС), жінки не відчують себе впевнено на ринку праці та шукають роботу з таким типом зайнятості, який уможлиблював б виконання ними більшої частини непродуктивної праці. У свою чергу, така робота здебільшого низькооплачувана та не передбачає соціальних гарантій, що стає передумовою вертикальною та горизонтальною сегрегації. Окрім того, ГС транслуються соціумом та вихованням в процесі соціалізації, тому жінка, підтримуючи їх, створює негативний приклад.

ВИСНОВКИ

В даній роботі ми дослідили вплив гендерних стереотипів на процес сегрегації ринку праці в українському суспільстві.

Дане дослідження базується на поєднанні аналізу історико-теоретичного підґрунтя реалізації соціологічного підходу в дослідженні гендерних стереотипів та впливу останніх на процеси сегрегації ринку праці у сучасному українському суспільстві, в тому й числі прикладних вимірів вертикальної та горизонтальної сегрегації за ознакою гендеру станом на 2020 рік, й аналізу передумов наявного стану.

У межах дослідження було висвітлено основні підходи в наукових розвідках щодо феномену гендеру як соціального конструкту. Зокрема — соціобіологічний, психоаналітичний, структурно-функціональний, марксистський, підхід фемінізму, соціального пізнання, етнометодологічний, символічного інтеракціонізму чи ситуативної драматургії, культурно-соціального символізму, постмодернізму та сучасної соціальної філософії. Серед них було виокремлено гендерний підхід у соціологічних дослідженнях і такі панівні парадигми в його дослідженні як позитивістська, розуміюча та критична. На основі останніх проаналізовано три виміри становлення гендеру, що є базисом для гендерної ідентичності, що у комплексі з рівнями структури гендеру слугують основою концепції різних варіантів гендеру. Для опрацювання вищенаведених підходів була здійснена класифікація наукових досліджень гендерних відносин за змістом, предметом, географічно-політичною приналежністю та хронологічним розвитком. У свою чергу, це передбачало аналіз об'єкту та методології гендерних відносин, а також їх розгляду за чотирма основними напрямками: як конструктів певного соціуму, як конструктів соціально-економічних проявів влади, як соціальної категорії доби постмодерну та як соціальних відносин. Власне виокремлення гендеру як соціального конструкту було можливим після аналізу його у якості організованої моделі соціальних відносин, системо-утворюючого чиннику суспільного ладу, базового виміру соціальної структури, конституційного елементу соціальних відносин, культурної й соціально-рольової інтерпретації та набуття соціальності

індивідами. Було виявлено, що власне гендерний підхід та гендер як соціальний конструкт зокрема можуть слугувати адекватним критерієм конфліктологічних досліджень, як суспільства в цілому, так і його окремих складових.

Вищенаведене дозволило здійснити ретроспективу ролі гендерних стереотипів у виборі стратегій соціалізації, насамперед — в українському суспільстві. Останнє дозволило виявити взаємозв'язки між становленням гендерних стереотипів та обраною більшістю стратегією соціалізації. Це безпосередньо вплинуло як на загальносвітові архетипові образи, що є базою для формування гендерних стереотипів, так і на притаманні образи саме українському суспільству. Були проаналізовані функції гендерних стереотипів в суспільстві, їх конструктивні та деструктивні впливи, структура та класифікація. Це дало змогу виявити основні моменти формування та впливу гендерних стереотипів на всіх рівнях організації соціуму, а також основні детермінанти. З'ясовано, що гендерні стереотипи слугують причиною виникнення низки конфліктів у сучасному суспільстві. З чого логічно випливає необхідність адаптації суспільної думки до реалій сучасного життя, що насамперед відбиваються на функціонуванні ринку праці, детермінованому глобальними впливами.

У підсумку, вищезазначене уможливило виявити принципову конфліктність ринку праці, як обумовлену власне сутністю вільних ринкових відносин, так і специфікою українського суспільства зокрема. Так були виділені основні негативні наслідки конфлікту між ГС та реаліями сучасного українського суспільства у царині ринку праці. Наведено приклади системних проявів ГС в українському суспільстві, що детермінують принципову конфліктність ринку праці, а також сформульовано можливості для їх подолання шляхом конструктивної трансформації.

Задля висвітлення конфліктів, що обумовлені дією впливу гендерних стереотипів на процес сегрегації ринку праці в українському суспільстві було виокремлено взаємозв'язки між гендерними стереотипами та сегрегацією ринку праці в українському суспільстві. У межах цього було досліджено прояви гендерних стереотипів на сегрегаційні та дискримінаційні практики у приватному

та державному секторах національної економіки. З'ясовано основні напрями дискримінації на ринку праці та групи ризику щодо вищенаведених практик.

Групою ризику, що внаслідок впливу гендерних стереотипів зазнає утисків, які перешкоджають повноцінній реалізації своїх прав та обов'язків, себто призводять до зменшення можливостей, на ринку праці є жінки. Власне, в Україні впродовж десятиліть спостерігається вертикальна та горизонтальна сегрегація ринку праці за ознакою гендеру, під впливом дії гендерних стереотипів. Дослідження детермінант виникнення вищенаведених різновидів сегрегації ринку праці дозволило зробити висновок, що заради зменшення конфліктності інтеракції як жіноцтва з суспільством, так і останнього на міждержавному рівні (примноженні людського капіталу, підвищенні людського розвитку, економічного зиску, тощо) необхідно здійснювати цілеспрямовану політику щодо досягнення гендерної рівності на місцях. Урядова політика останніх років дозволила дещо поліпшити положення нашої країни у всесвітньому рейтингу гендерної нерівності, однак жінки України майже непередставлені на вищих керівних посадах та в політиці. Окрім того, вони схиляються до малооплачуваної та малопrestiжної роботи, яка в підсумку призводить до явищ гендерної бідності та гендерного пенсійного розриву. У свою чергу це пояснюється дією патріархальних гендерних стереотипів у їх радянському потрактуванні, коли жінка мала не лише бути працівником, але й виконувати більшу частину так званої непродуктивної праці. Водночас, у сучасних реаліях це обумовлює низку конфліктів, у подоланні яких доцільно використовувати гендерний підхід. Таким чином буде досягнуто як економічне зростання благополуччя держави, так і внутрішній комфорт її населення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Агафонова, Е. Е., Мещерякова Л. Ю. (2007). *Феминизм и постмодернизм: к вопросу о теоретических основаниях гендерных исследований.* (с.24-39). Москва : МАКС Пресс.
- Аналітична група «Рейтинг». (дата звернення 28.05.2020). Взято з: <http://ratinggroup.ua/>
- Аніщук, Н. В. (2008). *Виникнення та сутність феномена гендерного насильства: історико-правовий екскурс.* Форум права. Харків: ХНУВС. (1), 18-22.
- Беккер, Г. С. (2003). *Человеческое поведение: экономический подход.* Москва : ГУ ВШЭ.
- Бергер, П., Лукман, Т. (1995). *Социальное конструирование реальности.* Москва: Медиум.
- Вілкова, О. Ю.(2004). *Конструктивні та деструктивні вияви гендерних стереотипів.* Український соціум. 3(5), 24-29.
- Білосорочка, С. І. (2018). *Розвиток наукової думки про гендерні відносини в публічному управлінні.* Розвиток системи державного управління в Україні. 2(61), 1-7.
- Венгер, О. (2019). *Напрями удосконалення гендерної політики в умовах цифрового суспільства.* Запоріжжя: Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії.
- Вілкова, О. (2008). *Сучасні моделі гендерної політики: сутність та особливості впровадження.* Політичний менеджмент. 6(1), 160-166.
- Галайда, Т. О., Васюта, В. Б., Марченко, М. К. (2011). *Проблема гендерної нерівності та її вплив на відмінності оплати праці в Україні.* Вісник Хмельницького національного університету. 3(3), 69-72.
- Гарфинкель, Г. (2007). *Исследования по этнометодологии.* СПб.: Питер.

- Говорун, Т., Кікінежді, О. (2004) *Гендерна психологія*. Київ : «Академія».
- Гришак, С. М., Калько, І. В. (2015). *Сутність та особливості гендерної культури як теоретичне підґрунтя її формування у студентської молоді*. Науковий вісник Донбасу. 4(28), 1-12.
- Грицай, І. О. (2017). *Реалізація принципу гендерної рівності у виборних органах місцевого самоврядування: теоретико-правова характеристика*. Дніпро: Науковий вісник ДДУВС. 3, 43-51.
- Державна служба статистики України. (дата звернення 28.03.2020). Взято з: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- Дигал, Я.В. (2019). *Гендерний баланс у сфері прийняття політичних рішень: понятійно-категоріальний апарат дослідження*. Проблеми міжнародних відносин. 16(1), 358-387.
- Древаль, Ю. А., Фролов, Р. С. (2016). *Гендерні стереотипи та їх прояви у спорті*. Гендерна політика очима української молоді, Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова.
- Дюркгейм, Э. (1991). *О разделении общественного труда. Метод социологии*. М.: Наука.
- Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків». № 2866-IV. (2005).
- Збаржевецька, Л. Д., Самсонова, К. В. (2010). *Гендерна рівність у сфері праці*. (№18, с. 255-262). Кропивницький: Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету.
- Здравомыслова, Е. А., Темкина, А. А. (2000). *Социология гендерных отношений и гендерный подход в социологии*. Социологические исследования. 11(1), с.15-23.
- Емірл'ясова, С. С. (2009). *Про необхідність руйнування стереотипів: гендерний аспект*. (№2, с.21-24). Запоріжжя: Вісник Запорізького національного університету.

Єрмолаєва, Т. В., Шваб, К. В. (2017). *Гендерні стереотипи у сучасному українському суспільстві*. Вісник університету ім. А. Нобеля. 1(13), 92-96.

Єфанова, І. В., Марценюк, Т. О. (2014). *Гендерна сегрегація на ринку праці України у сфері інформаційних технологій*. Вісник Львівського університету. 8(1), 69-81.

Іващенко, О. В., Лободинська, О. М. (2013). *Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричні прояви при працевлаштуванні в Україні*. Український соціум. 1(44), 43-62.

Ильин Е. (2010). Пол и гендер. СПб. : Питер.

Ісакова, Н. Б. (2018). *Гендерний паритет у науці: тенденції в світі та в Україні*. Science and Science of Science. 2(100), 68-90.

Камінська, О. В. (2009). *Вплив гендерних стереотипів на формування самоствавлення особистості*. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». 13(1), 134-143.

Кашаба, О. Ю. (2005). *Гендерні стереотипи: від минувшини до сьогодення*. (№5, с.36-42). Харків: Вісник Національного технічного університету «ХПІ».

Коломієць, Т. В., Василець, О. І. (2019). *Вплив урбанізації на трансформацію гендерних ролей*. Вісник НТУУ «КПІ» Політологія. Соціологія. Право. (№4(44), с.25-30). Київ: Вісник НТУУ «КПІ».

Коломієць, Т. В., (2019). *Подолання гендерної асиметрії як механізм регулювання соціальних конфліктів українського суспільства*. Вісник НТУУ «КПІ» Політологія. Соціологія. Право. (№3(43), с.74-79). Київ: Вісник НТУУ «КПІ».

Кон, И. С. (2009). *Мужчина в меняющемся мире*. Москва : Время.

Котова-Олійник С.В. (2012). *Гендерні відносини як об'єкт соціально-філософського дослідження*. (№51, с.132-141). Запоріжжя: Гуманітарний вісник ЗДІА.

- Краснопольська, Т. М. (2012). *Основні теоретичні конструкти гендера*. Актуальні проблеми політики. (№44, с.236-244). Одеса: НУ «ОЮА».
- Крочук, М. І. (2011). *Гендерна рівність як складова загального принципу рівності*. (№4, с. 464-471). Львів: Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ.
- Кубриченко, Т.В. (2012). *Ідентичність особистості у гендерному вимірі*. (№2 (2), с.323-331). Львів: Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ.
- Кулеба, Д. (2019). *Уряд створить Центр гендерних компетенцій у секторі безпеки і оборони*. (дата звернення 25.04.2020). Взято з: <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-stvorit-centr-gendernih-kompetencij-u-sektori-bezpeki-i-oboroni-dmitro-kuleba>
- Куравська, Н. (2018). *Гендерні стереотипи як джерело гендерної дискримінації та сексизму*. Збірник наукових праць: психологія. 22(1), 55-62.
- Левченко, Л. Ю. (2015). *Гендерні процеси у сучасному суспільстві: теоретичні засади аналізу*. Science and Education a New Dimension. Humanities and Social Sciences. 3(10), 14—16.
- Ліончук, Р. (2013). *Термін «гендер» у науковому дискурсі: вітчизняний та зарубіжний підходи*. Нова педагогічна думка. 2(1), 66-70.
- Літвінова, О. В. (2019). *Вплив гендерних стереотипів на спосіб життя сучасної молоді*. Актуальні проблеми психології. (Т.7, вип.15, с.182—186). Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
- Магдюк, Л. (2011). *Гендерні стереотипи: вплив гендерних стереотипів на представлення жінок і чоловіків на ринку праці*. Маркетинг в Україні. 5(1), 7-10.
- Маркс, К., Энгельс, Ф. (1955). *Немецкая идеология*. (Т. 3, с. 7—544). Москва : Гос. изд-во полит. лит.
- Марценюк, Т., Оксамитна, С. (2010). *Гендерні відносини в українському*

- суспільстві у сфері політики. Взято з: [https://npu.edu.ua/media/kunena/attachments/ legacy/files/17.pdf](https://npu.edu.ua/media/kunena/attachments/legacy/files/17.pdf)
- Медіна, Т., Назарова, В. (2015). *Гендерні стереотипи та їх вплив на професійну діяльність в Україні*. Релігія та Соціум. 2(18), 127-133.
- Михайлова, Е. В. (2011). *Гендерная философия: маскулинность и фемининность*. Вестник Марийского государственного университета. 6(1), 11-14.
- Москаленко, С. (2013). *Державна політика забезпечення рівних прав і можливостей у контексті інтегрування концепцій гендерної рівності та соціальної справедливості*. Вісник Національної академії державного управління. (№11(1), с.228-235). Київ : НАДУ при Президентові України.
- Москалик, Г. Ф., Барановська, М. Ю., Булах, М. О. (2017). *Історико-філософсько-правове дослідження феномену гендера як чинника соціального статусу української жінки*. Антропологічні виміри філософських досліджень. 12(1), 101-112.
- Мунтян, І. С. (2003). *Визначення феноменів «гендер» і «гендерна педагогіка» у науковій літературі*. (№4, с.224-228). Одеса: Вісник Одеського інституту внутрішніх справ : науковий журнал.
- Оксамитна, С. М. (2003). *Гендерні відносини крізь призму громадської думки в Україні і світі*. (Т. 19, ч.2, с. 311- 317). Київ: Наукові записки НаУКМА.
- Парсонс, Т. (2002). В. В. Ф. Чесноковой и С. А. Белановского (Ред.). *Социальная система*. М.: Академический проект.
- Польська, Ю. В., Голубева, М. О., Приходькіна, Н. О. (2008). *Поняття «Гендер» та його місце у розвитку сучасного соціогуманітарного знання*. Педагогічні науки. (№75, с.167-176). Київ: НаУКМА.
- Сембрат, А. Л. (2016). *Історія виникнення гендерних досліджень в педагогічній науці*. (№7(34), с.449-453). Херсон: Молодий вчений.
- Сінькевич, О. Б. (2014). *Гендер в ідентифікаційних практиках масової*

культури. (№11(115), с.16-22). Київ: Грані.

Сулімова, С.І. (2008). *Гендерні відносини як конструкт прав людини, прав жінок*. Актуальні проблеми державного управління. 2(1), 96-103.

Старовойт, І. (2017). *Сучасний погляд на гендерне питання в царині релігії в історичній ретроспективі*. Схід. 3(149), 99-103.

Троян, В., Таран, Н. (2016). *Проблема гендерної рівності в науці: досягнення та виклики*. (№2, с.98-106). Острог: Наукові записки Національного університету «Острозька академія».

Труфанова, О. В. (2012). *Современная стратегия социализации как становление человека самоопределяющегося*. Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. 8(22), 207-209.

Усанова, Л., Нестеренко, М. (2015). *Гендерні стереотипи та проблеми лідерства*. Філософські обрії. 33(1), с. 98-106.

Фесенко, А. М., Кудін І. М. (2015, 17-19 березня). *Основні прояви гендерної нерівності в трудовій сфері в Україні на сучасному етапі*. Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції Modern directions of theoretical and applied researches.

Фуко, М. (1996). *Воля к истине: по ту сторону знания, власти и сексуальности*. Москва: Касталь.

Харченко, О. І. (2009). *Методологічні підходи гендерних досліджень у соціології*. Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. 15, 315-317.

Чечотка, О. (2013, 4-6 жовтня) *Гендерні відносини в освітній сфері: чоловіче керівництво в жіночому колективі*. Збірник матеріалів III Всеукраїнської науково-практичної конференції Гендерна проблематика та антропологічні горизонти. Острог: Видавництво Національного університету «Острозька академія».

Чуйкова, О. В. (2016). «Скляна стеля» і «липка підлога» як прояв гендерної нерівності в кар'єрі: нейробіологія про жіночий потенціал керівника. Гілея. (вип. 109, с.252-256). Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова.

Шевченко, А. М. (2011). Педагогічні аспекти проблеми гендерного виховання молодших школярів. Духовність особистості: методологія, теорія і практика. (№47, с.190-197). Сєверодонецьк: СНУ ім. В. Даля.

Шмелева, Н. Б., Хайсарова, Г. М. (2013). Гносеологические основания возникновения и развития теории социального конструирования гендера. (№18, с.346-351). Казань: Вестник Казанского технологического университета.

Head Hunter UA. (дата звернення 14.04.2020). Взято з: <https://jobs.dou.ua>

Kimmel, M. (2011). *The gendered society*. New York : Oxford University Press.

OSIFE. (дата звернення 28.03.2020). Взято з: <https://ces.org.ua/gender-paper/>

The Global Gender Gap Report. (дата звернення 28.03.2020). Взято з: <https://www.weforum.org/reports>

UNFPA. (дата звернення 28.03.2020). Взято з: <https://ukraine.unfpa.org/uk/publications>