

# Гендерна сегрегація ринку праці: яку роботу шукають жінки і чоловіки

(на прикладі бази резюме і вакансій на hh.ua)

Тамара Марценюк



Тамара Марценюк – соціологиня, дослідниця гендерних питань, доцентка кафедри соціології «Києво-Могилянської академії». tarakuta@gmail.com

Серед основних індикаторів гендерної сегрегації ринку праці виокремлюють залученість до ринку праці чоловіків і жінок (професійну оплачувану зайнятість), різницю в оплаті праці між чоловіками та жінками, вертикальну та горизонтальну гендерну сегрегацію, а також різницю в часі, який витрачають чоловіки та жінки на оплачувану роботу і так звану приватну сферу (доглядову, репродуктивну працю) тощо (Кесслер-Херрис 2000: 171-189; Мальцева, Роштин 2006; GGGR 2012).

Задля ілюстрації гендерної сегрегації певного сегменту ринку праці пропонуємо кейс-стаді одного з найбільших кадрових порталів України hh.ua. Одразу ж зауважу певні обмеження досліджуваної цільової аудиторії. Більшість – це люди 20-35 років, 92% – з вищою освітою. 75% користувачів і користувачок мають роботу і розглядають портал радше як спосіб побудови кар'єри чи зміни роботодавця. 60% – з Києва, 7% – мешканці та мешканки Донецька і області, 6% – з Харкова, по 5% – зі Львова, Одеси та Дніпропетровська.

Емпіричний матеріал дослідження – база резюме, розміщених шукачами і шукачками роботи протягом 2012 року. За цей період на Міжнародному кадровому порталі hh.ua було відкрито близько 75 тис. вакансій. Роботу в 2012 році шукали близько 166 тис. людей (переважно мешканці та мешканки великих міст, 20-40 років). Резюме користувачі та користувачки

порталу створюють у вигляді таблиці відповідно до низки категорій, серед яких 28 професійних сфер (від топ-менеджменту до робочого і домашнього персоналу), рівень освіти, досвід роботи, очікуваний рівень платні та інші.

## «Чоловічі» та «жіночі» ніші ринку праці

У 2012 році на Міжнародному кадровому порталі hh.ua чоловіки шукали роботу трохи частіше, ніж жінки: 53% резюме створили чоловіки, а 47% – жінки.

Різниця у трудових вподобаннях шукачів і шукачок очевидна. «Бухгалтерія, управлінський облік, фінанси підприємства», що займає перше місце серед жінок (13% резюме), серед претендентів-чоловіків потрапила лише на 10 позицію (4% всіх резюме від чоловіків). На третьому місці серед жінок профгалузь «адміністративний персонал» (12% резюме), котра взагалі не потрапила до топ-10 для шукачів-чоловіків.

Натомість найпопулярнішими серед чоловіків виявилися такі професійні сфери як «продажі» (14% резюме), «інформаційні технології, інтернет, телеком» (13%) і «вищий менеджмент» (7%). У жінок «продажі» аж на п'ятому місці, а «ІТ» і «топ-менеджмент» не потрапляє до десятки трудових уподобань.

Привертає увагу й той факт, що фемінітиви менш престижних робітничих професій чи сфери послуг вживають без застережень, тоді як жіночі назви на позначення престижних та керівних посад викликають спротив. У результаті мова відображає гендерну стратифікацію, яка існує на ринку праці. Очевидно, що вживання фемінітивів на позначення тих професій, де жінки стикаються зі «скляною стелею», не може саме по собі ліквідувати гендерну дискримінацію, для якої необхідні більш системні зміни соціальних інститутів, але може бодай частково підважити і де-натуралізувати статус-кво, за яким жінки менш помітні на керівних посадах і в середньому отримують на 30% меншу заробітну плату, ніж чоловіки.

Отже, найважливішими чинниками, які визначають напрям мовної політики щодо вживання чи уникання фемінітивів у публічному дискурсі, є ставлення до жінок, яке панує в конкретному суспільстві, прийняті у мовній спільності взаємини між статями, а також стан жіночого руху (Hellinger 1989: 286). Соціальна зміна спричиняє відповідну мовну зміну, або, навпаки, знищує її в самому зародку. Останнє, зокрема, засвідчено гендерним не-регулюванням української мови. Відтак, соціальна активність жінок в Україні ніяк не відображена в офіційному мовному вжитку, тобто в усіх виданнях і документах щоденно відбувається освячення рудиментарної мовної норми, з якою зарозуміло символічно утверджується і несправедливий розподіл праці та ресурсів між статями.

Посилання:

Hellinger, M., 1989. *Revising the Patriarchal Paradigm in Wodak, R. (ed.) Language, Power, Ideology: Studies in Political Discourse*, Vol. 7. Amsterdam – Philadelphia.

Вулф, В., 2006. *Три гінеї*. Львів: Ініціатива.

Масенко, Л., 1979. *Назви професій і звань у сполученні з жіночими прізвищами в Культурі слова*, вип. 17. Київ.

Фекета, І., 1968. *Жіночі особові назви в українському усному літературному мовленні в Мовознавство*, №5.

Фішман, Дж., 2009. Не кидайте свою мову напризволяще: Приховані статусні наміри в корпуснопланувальній мовній політиці. Київ, «К.І.С.».

Яворська, М., 2000. *Прескриптивна лінгвістика як дискурс: Мова, культура, влада*. Київ, ВІПОЛ.

## Feminitives between scylla and charybdis: how language reflects gender segregation on the labor market

Olena Synchak

By surveying the female names of professions and occupations in Ukrainian, the author explores the pre-existing links between gender stratification in language and labor market.

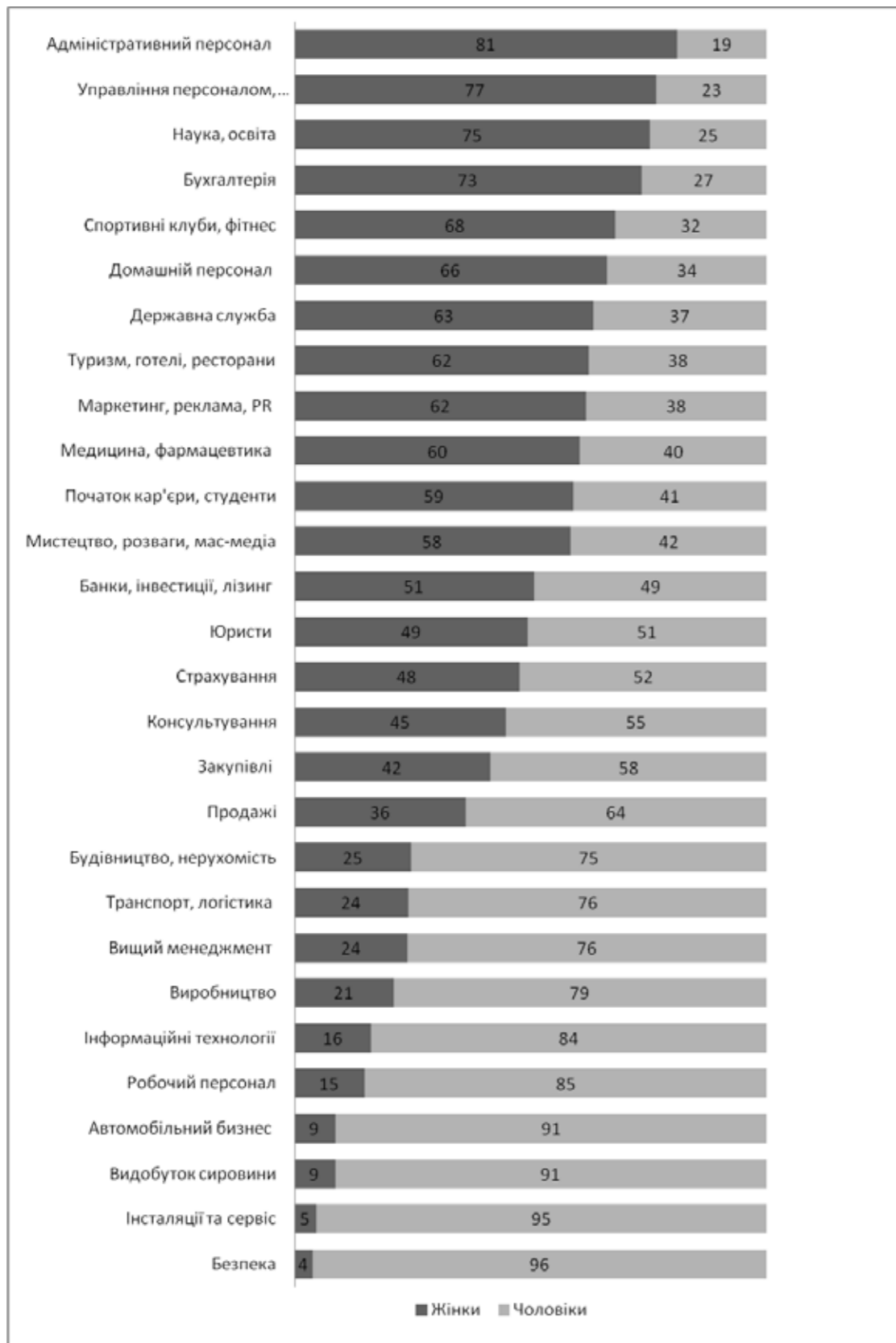


Рис. 1. Розподіл резюме чоловіків і жінок у профобластях, 2012 рік (%)

Як показують результати аналізу розподілу резюме по всіх 28 професійних сферах (див. Рис. 1), попит на ринку праці гендерно сегрегований, при чому як горизонтально, так і вертикально. Повністю або майже повністю «чоловічими» профобластями виявилися «безпека» (4% жінок), «інсталяція та сервіс» (5%), «автомобільний бізнес» (9%), «видобуток сировини» (9%), «робочий персонал» (15%), а також «інформаційні технології» (16%). Менше третини жінок шукають роботу й у сферах «виробництво» (21%), «топ-менеджмент» (24%), «транспорт, логістика» (24%) і «будівництво, нерухомість» (25%).

Натомість жодна з профобластей не є суто «жіночою»: в усіх професійних сферах відсоток чоловіків становить не менше п'ятої частини. Найбільш традиційно «жіночі» галузі: «адміністративний персонал» (19% чоловіків), «управління персоналом, тренінги» (23%), «наука, освіта» (25%), «бухгалтерія, управлінський облік» та «фінанси підприємства» (27%).

Пошукачок більше також у сфері обслуговування («домашній персонал», «туризм») і здоров'я («спортивні клуби, фітнес, салони краси», «медицина і фармацевтика»). У «державній службі» резюме жінок теж становлять більшість – 63%.

Гендерну сегрегацію можна відшукати і всередині профобластей. Наприклад, у такій освоєній жінками галузі, як «бухгалтерія, управлінський облік, фінанси підприємства» (27% чоловічих резюме), чітко видно гендерні особливості намірів працевлаштування. Чоловіки хочуть працювати в таких добре оплачуваних і престижних галузях як фінансовий менеджмент, фінансовий аналіз, бюджетування і планування, фінансовий контроль, планово-економічне управління. Жіночий вибір скромніший: близько половини з них вибирають бухгалтерію. Популярні також професії економістки, фінансового аналітика, відповідальної за первинну документацію.

Чому традиційно «чоловічий» ринок є більш закритим, ніж «жіночий»? Низка робіт із суто «чоловічих» сфер (видобувна промисловість, безпека, робочий персонал, виробництво тощо) передбачають важкі умови праці, і тому на законодавчому рівні жінки відсторонені від них (дивіться перелік «важких робіт та робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці», затверджений Міністерством охорони здоров'я в 1993 році).

Це – небезпечні професії, якими зайняті переважно чоловіки: на шахтах, у відкритому морі, на будівельних майданчиках і пожежних станціях тощо. Як зазначає американський соціолог Майкл Кімел, «професії, якими оволодівають чоловіки, є ризикованими, і ступінь їхньої небезпечності виправдано підсилюється ідеологією маскуліності, яка вимагає,

щоб чоловіки зберігали непохитність і витривалість перед загрозою небезпеки» (Кімел 2003: 291). Тому держава часто замість того, аби реформувати небезпечні сфери, покращувати умови праці, рекламує їх як роботу для «справжніх чоловіків»<sup>1</sup>. Такі типи професій відносять до так званого «скляного підвалу», гендерно сегрегованого трудового середовища виключно для чоловіків.

#### Зарплата і досвід роботи: час як ресурс

Попри в середньому однаковий рівень освіти, зазначений у резюме пошукачів і пошукачок, фінансові очікування чоловіків та жінок відрізняються. Середня бажана зарплата для жінок, зазначена у резюме за 2012 рік – 3100 грн. на місяць. У чоловіків вказана середня винагорода праці більша у 1,7 рази і становить 5200 грн.

Один із чинників різних фінансових очікувань стосується досвіду роботи жінок і чоловіків. У чоловіків, порівняно з жінками, його більше (див. Рис. 2). Майже половина претендентів чоловічої статі (48%) мають більше 6 років досвіду роботи. І лише третина жінок (33%) можуть похвалитися такими здобутками.

Серед жінок істотно більше новачок на ринку праці – студенток, робітниць без досвіду, які лише починають кар'єру. Ця професійна сфера у жінок перебуває на першому місці та становить аж 16% резюме (для порівняння, це 10% чоловічих резюме).

Гендерну відмінність досвіду роботи на ринку праці можна пояснити тим, що чоловіки раніше, ніж жінки, починають працювати. Важливим чинником меншого рівня залученості жінок до оплачуваної праці є більша їх залученість до неоплачуваної доглядової праці, виконання репродуктивної роботи (декретні відпустки, догляд за іншими членами сім'ї тощо). Час у даному випадку доцільно вважати важливим ресурсом, який менш доступний для жінок, зокрема, стосовно публічної сфери (Брайсон 2011).

Надалі актуальним залишається так званий гендерний контракт працюючої матері – концепт, запропонований дослідницями Анною Тьомкіною і Анною Роткірх (Темкина и Роткирх 2002: 4-15). Гендерний контракт включає гендерні ролі на інституційному (державному) та культурному (символічному) рівнях і залежить передусім від розподілу праці жінок і чоловіків у публічній та приватній сферах. Це гендерні ролі, регульовані, з одного боку, на макрорівні

<sup>1</sup> Наприклад, реклама у метрополітені роботи пожежників «для справжніх чоловіків».

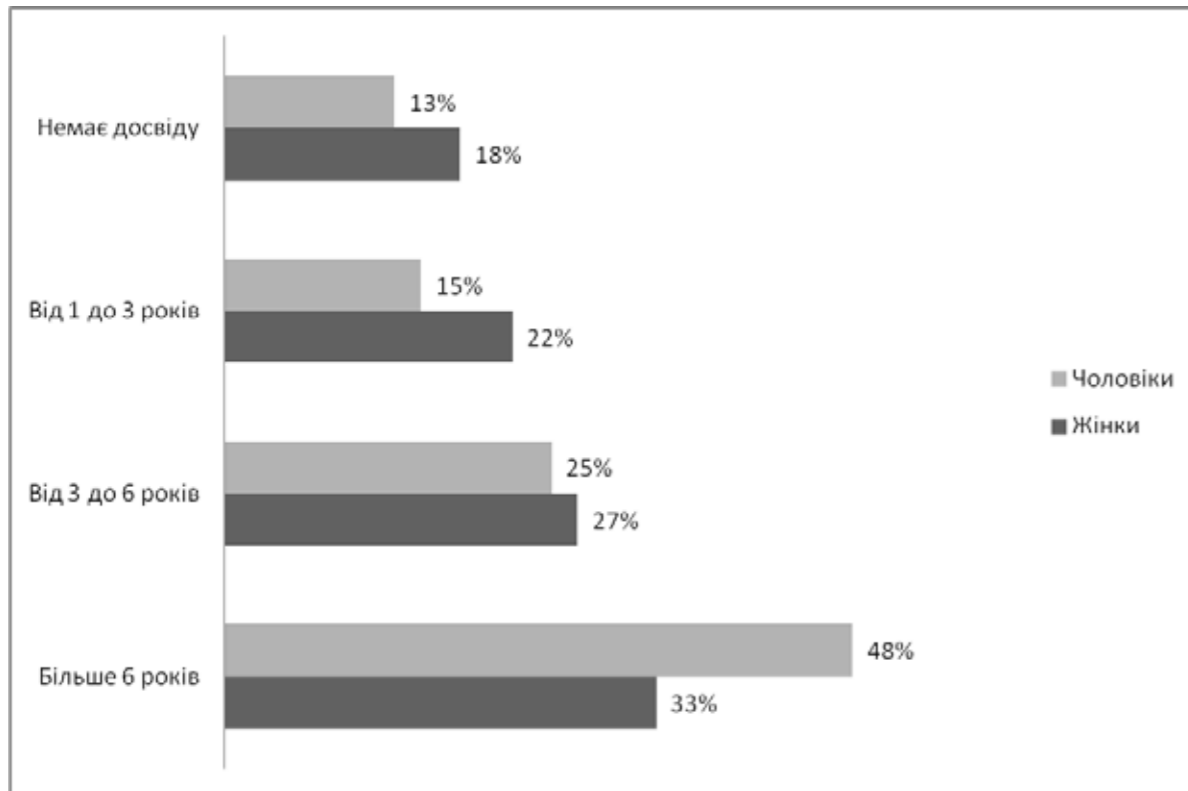


Рис. 2. Досвід роботи чоловіків і жінок, вказаний у резюме, 2012 р.

державою, але вони великою мірою впливають на мікрорівень – індивідуальні рішення. Працююча матір – це подвійне навантаження жінки, зайнятість її у продуктивній і репродуктивній праці.

Логічно було би припустити, що якщо держава проголошує демографічну політику як одну з пріоритетних сфер діяльності, то вона мала би допомагати жінкам доглядати за дітьми – зокрема забезпечувати достатню кількість якісних дитячих садків, а також ясель. Як свідчать результати дослідження «Жінки та чоловіки на ринку праці України», в Україні забезпечення дітей дошкільного віку від трьох років місцями у дошкільних закладах становить близько 60%, що не є достатнім (Жінки та чоловіки на ринку праці України 2011).

Інша проблема – це ставлення до чоловіка як до основного «годувальника» сім'ї, хоча у більшості випадків жінки також на рівні з чоловіками здобувають матеріальні ресурси для домогосподарства. Але прийнято вважати, що чоловікові слід платити більше, у першу чергу тому, що він – «голова» домогосподарства. Відповідно, жінки очікують меншої оплати, адже розуміють певні об'єктивні недоліки у конкуренції за робочі місця.

#### Які вакансії пропонувалися чоловікам і жінкам у 2012 році

У 2012 році на Міжнародному кадровому порталі hh.ua стать бажаного працівника чи бажаної працівниці вказувалася в 7% вакансій. І це попри статтю 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» (2006): «Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній зі статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей».

У 2012 році виключно чоловікам було запропоновано 4,4% вакансій, що в 1,7 рази більше, ніж жінкам. Чоловіча стать є найбільш бажаною у вакансіях із таких традиційно «чоловічих» професійних сфер як «безпека», «інсталяція, сервіс», «автомобільний бізнес», «будівництво», «виробництво».

В топ-10 «чоловічих» вакансій із затребуваною статтю претендента потрапила одна із найбільш

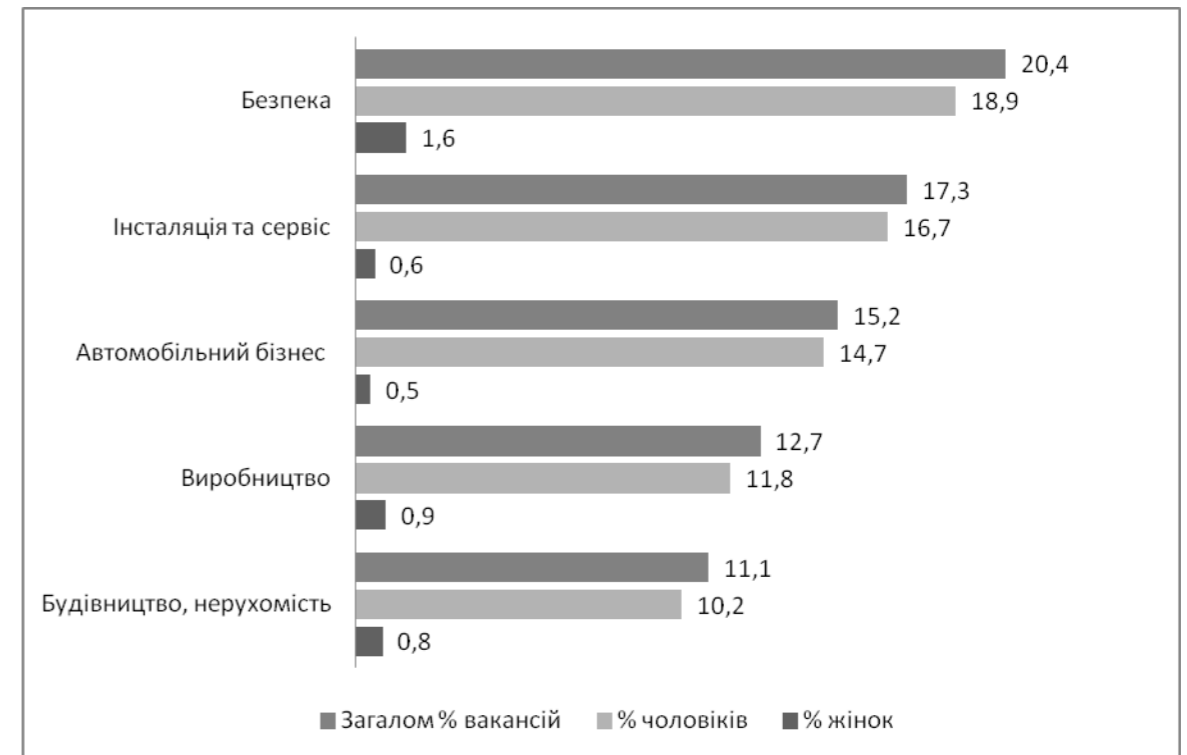


Рис. 3. Топ-5 найбільш гендерно сегрегованих чоловічих професфер, 2012 р.



Рис. 4. Топ-5 найбільш гендерно сегрегованих жіночих професфер, 2012 р.

престижних і найкраще оплачуваних профсфер – «вищий менеджмент», де чоловіки у 6 разів бажаніші, ніж жінки.

У 2012 році на hh.ua виключно жінкам було запропоновано 2,6% вакансій. Загалом за ними закріплена турбота, догляд за суспільством, обслуговування його членів. До найбільш гендерно сегрегованих «жіночих» профсфер належать «бухгалтерія», «адміністративний персонал», «спортивні клуби, фітнес, салони краси». Хоча «чоловічі» профсфери характеризуються більшим рівнем гендерної сегрегації, ніж «жіночі».

Найбільш «жіночою» профсферою роботодавці вважають «домашній персонал» (17% вакансій). Тобто маємо ситуацію, коли доглядова праця комерціалізується і стає ринковою, що очевидно в ситуації браку її регулювання з боку держави.

Порівняно мало оплачувані профсфери «державна служба», «медицина, фармацевтика», «наука, освіта» – також у топ-10 ринку праці для жінок. Видобуток сировини – єдина професійна сфера, де не вказані жінки серед бажаної статі претенденток на робочі місця – приклад згаданого «скляного підвалу» на ринку праці. Для чоловіків такої «табуованої» галузі на ринку праці не виявилось – чоловіків

хочуть бачити на будь-яких вакансіях, у тому числі і традиційно «жіночих». Відповідно до гендерно маркованих вакансій на hh.ua, «чоловіча» територія ринку праці є більш закритою для жінок, ніж навпаки.

У роботодавців різні очікування до досвіду роботи від претендентів різної статі. Зокрема, у пропозиціях із досвідом від 3 років домінують «чоловічі» вакансії. Пропозицій із найбільшим досвідом роботи удвічі більше саме для чоловіків. Окрім того, чималий досвід роботи – вимога високооплачуваних вакансій, яких більше для чоловіків.

Таким чином, у результаті аналізу резюме і вакансій на ринку праці (згідно із базою hh.ua) виявлено горизонтальну та вертикальну сегрегацію, різний трудовий досвід жінок і чоловіків, зумовлений нерівномірним розподілом часу на продуктивну і репродуктивну працю.

Для жінок більш притаманно шукати роботу в профобластях, пов'язаних зі сферою обслуговування, у той час як чоловіки схильні шукати більш престижну і затребувану на ринку праці роботу, а також займати керівні посади. Будувати, виробляти, перевозити, захищати, керувати – це обов'язки «чоловічих» вакансій. Турбуватися про суспільство і обслуговувати

його членів – очікування у «жіночому» сегменті ринку праці.

Чоловіки є бажанішими працівниками на ринку праці. Роботодавець частіше відмовить при прийомі на роботу жінкам, адже саме вони, найбільш імовірно, підуть у декретну відпустку. Оскільки в патріархатному суспільстві основна роль жінки пов'язана в першу чергу з материнством, то жінки дітородного віку (особливо молоді) завжди є «потенційними матерями», які в будь-який момент можуть завагітніти. Згідно з таким стереотипним уявленням, жінки є «ненадійними» працівницями, яких не слід призначати на відповідальні посади, давати серйозні доручення. Тому роботодавці схильні призначати жінок радше на допоміжні, менш важливі посади, які, відповідно, менше престижні та менше оплачувані. Допоки діти – це обов'язок передусім жінок, їхня приватна справа, доти за жінками буде закріплена так звана «скляна стеля».

При чому відтворення гендерних стереотипів і, відповідно, гендерної нерівності виявляється вигідним, по-перше, для сучасної державної соціальної

політики, яка часто передбачена лише на «папері», а в дійсності не відповідає ідеї підтримки працюючих матерів і татів, не забезпечує можливості поєднувати оплачувану працю з домашніми обов'язками.

Так само капіталістичне виробництво товарів і послуг, орієнтоване на накопичення надприбутку, мало цікавиться інтересами працівниць із домашніми обов'язками, не завжди готове дотримуватися законодавчих норм, надавати відпустку чи інші соціальні пільги жінкам, які повинні самотужки виконувати репродуктивну працю.

Така позиція невтручання держави і бізнесу в доглядову / репродуктивну працю, закріплену традиційно за жінками, та, з іншого боку, важку небезпечну фізичну працю, яку повинні виконувати «справжні чоловіки», вкотре демонструє, що реального вибору гідної праці для працівниць і працівників немає. Доводиться задовольнятися тим обмеженим вибором, який є, успішно «прикрашеним» гендерно сегрегованими бажаннями роботодавців і традиційно «жіночими» і «чоловічими» нішами ринку праці.

Посилання:

Брайсон, В., 2011. *Гендер и политика времени. Феминистская теория и современные дискуссии*. К., Центр учебной литературы.

Жінки та чоловіки на ринку праці України. Порівняльне дослідження України та ЄС, 2011. К., Компанія ВАІТЕ.

Кесслер-Херрис, Э., 2000. *Женский труд и социальный порядок* в Гапова, Е. и Усманова, А. (сост. и коммент.) *Антология гендерной теории*. Минск.

Киммел, М., 2003 (2000). *Гендерование суспільство*. К., «Сфера».

Мальцева, И. и Рощин, С., 2006. *Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда*. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ.

Тёмкина А. и Роткирх А., 2002. *Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России* в Социс. № 11.

*Global Gender Gap Report 2012 in World Economic Forum*. Доступ за адресою: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2012.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf)

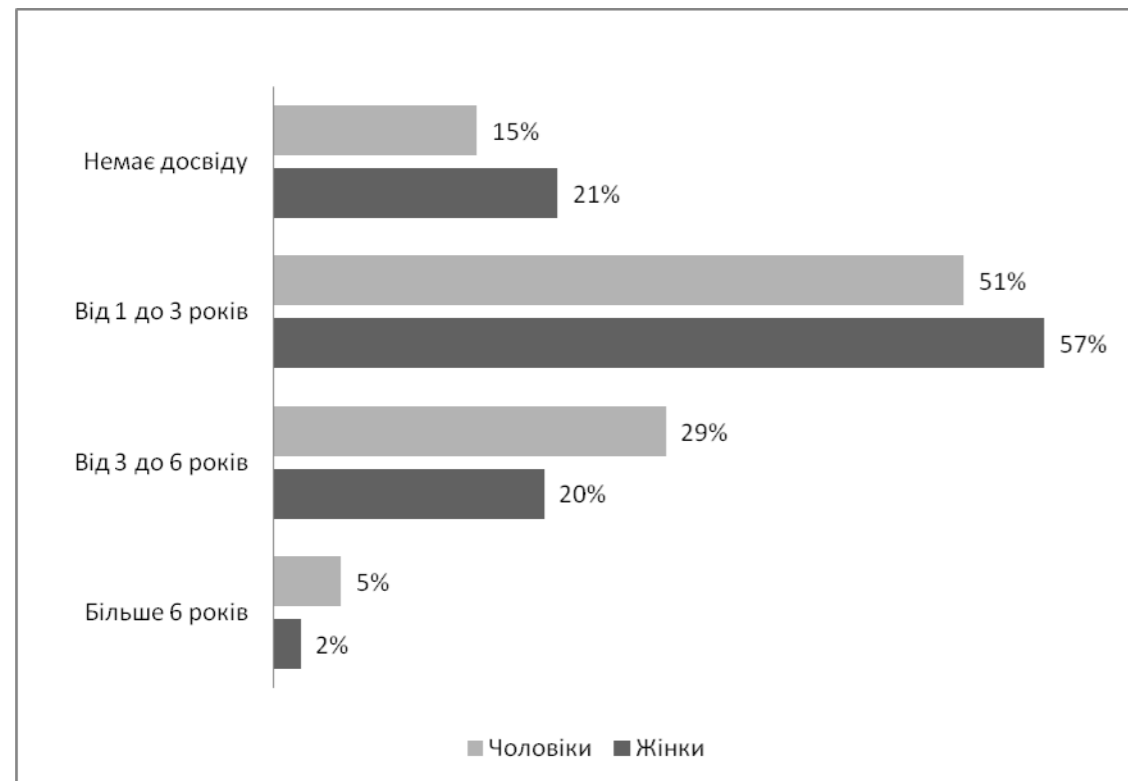


Рис. 5. Очікуваний досвід роботи у вакансіях для чоловіків і жінок, 2012 р.

#### Gender Segregation of Labor Market: What Work Women and Men Are Looking for (hh.ua resume and vacancies database as case study)

Tamara Martsenyuk

Gender difference of employment preferences in 2012 is analyzed based on women's and men's CVs in 28 professional fields. Employment demand proved to be segregated around traditional "female" (mainly care and service) and "male" (management, building, production etc.) sectors. Work experience and expected salaries are among factors that construct gendered labor demand. Employees in their vacancies also segregate labor market as connected with caring and reproductive work for "real women" and hard (mainly physical) dangerous work for "real men". State social politics and capitalist production are criticized for constructing and reproducing gender segregation instead of solving problems.