

*Світлана Оксамитна,
д. соц. н., професорка, деканка
Національного університету «Києво-Могилянська академія»*

ЖІНКИ І КАР'ЄРА: ВЛАСНА ЧИ ЧОЛОВІКОВА?

Невід'ємною частиною сучасного демократичного світогляду вважається неупередженість ґендерних поглядів і ставлень, дотримання принципу рівної й рівноцінної громадянської гідності кожної людини, незалежно від ґендеру. Прагненням до ґендерної рівноваги позначені не лише ухвалювані законодавчі акти, а й практика повсякденних відносин низки розвинених європейських країн, серед яких скандинавські вже стали класичними зразками для всіх інших, котрі прагнуть реальних змін на шляху до ґендерної рівності у суспільстві. Чи прагне таких змін українська держава і суспільство – запитання, на яке немає однозначної відповіді. На поверхні – ціла низка щорічних «перемог» і «зрад»¹, і кожен може на власний розсуд вирішувати, чи справді ґендерна культура й відносини в суспільстві з року в рік змінюються за позитивними чи негативними мірками оцінювання. Те, що не лежить на поверхні й залишається невидимим, допоки дослідники не почнуть запитувати, вимірювати й порівнювати, – це динаміка ціннісних орієнтацій та ставлень чоловіків і жінок до ґендерно чутливих аспектів політики, економіки, освіти, праці.

В освіті маємо повний ґендерний паритет, навіть тенденцію до його порушення на користь жінок як більшої за чисельністю категорії серед здобувачів вищої освіти.

¹ Зради і перемоги – ґендерні підсумки 2018 року. URL: <https://povaha.org.ua/zrady-i-peremohy-henderni-pidsumky-2018-roku>.

У сфері політики, ймовірно, маємо повний ґендерний застій без помітних проривів жінок на територію чоловічого домінування, де ухвалюють найважливіші для життя держави й суспільства рішення. Проте найважливішими для більшості залишаються сфери сім'ї та праці, а для жінок незмінно актуальним залишається питання, як їх поєднувати, що обирати, чому надавати перевагу, як зможти самореалізуватися в кількох соціальних ролях водночас? Це не просто вибір, а, як слушно зауважує Анна-Марі Слотер, перебування між двох вогнів, необхідність досі обирати між роботою та сім'єю². Щоправда для більшості жінок, зокрема українських, питання стоїть не зовсім так, оскільки традиція мати сім'ю й водночас працювати має вже досить глибоке коріння, пройшовши через щонайменше чотири радянських і пострадянське покоління жінок. Таке поєднання стало соціальною нормою, яка, до слова, тільки протягом останніх десятиліть почала злегка втрачати свою імперативність серед молодшого покоління жінок. Отой вогонь, про який пише Слотер, починає палати тоді, коли під словом робота мають на увазі кар'єру. Те, що дуже бажане й очікуване для чоловіків, – робота як кар'єра, бажано – максимально тривала, для жінок стає важкою дилемою: як поєднати її з сім'єю, доглядом за дітьми; задовольняти власні амбіції й прагнення до максимальної самореалізації чи підтримувати кар'єру чоловіка? А чи готові чоловіки підтримувати кар'єрні прагнення дружин?

Добре відомо, що традиційні, глибоко вкорінені в андроцентричній, відтворюваній століттями культурі уявлення й норми не передбачають схвалення і підтримки кар'єрних прагнень жінок. Перевага на боці чоловіків. Насамперед йдеться про сферу зайнятості, можливості професійної самореалізації різними шляхами, серед яких чільне місце посідає кар'єрне просування сходинками бюрократичного, фахового, підприємницького чи фінансового успіху. А робота жінки мала би бути сумісною з веденням домогосподарства, готуванням-прибиранням, материнством,

² Слотер А. Між двох вогнів. Чому ми досі обираємо між роботою та сім'єю. Київ : Наш формат, 2018. 324 с.

доглядом за дітьми, що все разом значно ускладнює реалізацію кар'єрних амбіцій, якщо вони взагалі ще зберігаються. У патріархально-традиційному суспільстві серед переліку рис справжньої, навіть працевлаштованої, дружини чільне місце може посідати готовність допомагати і створювати максимально сприятливі умови для успішного кар'єрного просування чоловіка, аніж плекання і реалізація власного.

З формуванням протягом останніх десятиліть минулого століття ґендерного теоретико-методологічного напрямку у соціології систематично здійснюють опитування громадської думки щодо залученості чоловіків і жінок до різних сфер діяльності, участі у політиці, становищі на ринку праці; відслідковують динаміку ціннісних орієнтацій і ґендерно стереотипних уявлень; формують певний набір запитань і тверджень, який, на думку дослідників, дозволяє виявляти поширеність ґендерно упереджених поглядів серед різних категорій населення та спостерігати, як вони змінюються з часом.

Одне з таких запитань з традиційного «ґендерного» блоку питань звучить так: «Що важливіше для дружини: підтримувати кар'єру чоловіка чи робити свою власну?», яке в соціологічному опитувальнику зазвичай перетворюється у твердження «Для дружини важливіше підтримувати кар'єру чоловіка, ніж робити свою власну», з яким респондентів просять висловити певну міру згоди чи незгоди.

Вперше це твердження було винесено на розсуд дорослого населення країни у 2000-му році як одне з питань ґендерного блоку в репрезентативному опитуванні «Громадська думка населення України про демократію» в межах українсько-канадського просвітницького проекту «Демократична освіта» (це та наступні опитування проводили в Київському міжнародному інституті соціології). Результати опитування навряд чи можна було назвати ґендерно оптимістичними. Загальний розподіл відповідей виявився таким: 51 % опитаних цілковито та в основному згодні з цим твердженням, 37 % – цілковито та в основному не згодні, 8 % – не змогли дати однозначної відповіді.

Саме твердження не є ґендерно нейтральним та містить думку про переважне право чоловіка щодо кар'єрної самореалізації та ймовірну зневагу жінки до власної кар'єри. Здавалось би, що респонденти-чоловіки та респондентки-жінки різною мірою висловлять свою згоду чи незгоду з ним. Проте цього не сталося. Натомість зафіксовано цілковитий збіг думок. І серед чоловіків, і серед жінок розподіл відповідей був однаковим, ідентичним наведеному вище загальнонаціональному. Саме це, а не тільки статистично значуща перевага згодних над незгодними, стало найбільшою несподіванкою для дослідників.

Чинниками, що суттєво впливали на згоду чи незгоду з твердженням про кар'єру, виявилися рівень освіти та вік опитаних. Що вищий рівень освіти респондентів, то рідше вони погоджуються з жертвовною роллю дружини щодо кар'єри чоловіка. Якщо серед індивідів з початковою та незакінченою середньою освітою 62 % погодилися із запропонованим твердженням, а 23 % – ні, то рівень згоди серед володарів дипломів про вищу освіту зменшується до 42 %, а незгоди – зростає до 50 %.

Уявлення наймолодшого покоління громадян, які ще навчалися або тільки розпочинали свою трудову діяльність і лише меншість – уже перебували у шлюбі, виявилися найменш упередженими щодо кар'єрної самореалізації дружин. Це стосується і чоловіків, і жінок, але останніх – більшою мірою. Їм частіше притаманне переконання в недоцільності вважати кар'єру чоловіка важливішою за власну. Серед жінок наймолодшої вікової когорти, від 18 до 29 років, більше половини (55 %) не погодилися жертвувати власною кар'єрою заради кар'єри чоловіка. Згодних із цим серед наймолодших жінок – третина, і це істотно відрізняє їх від інших вікових категорій жінок, серед яких від 50 % до 58 % погоджуються з тим, що важливіше підтримувати кар'єру чоловіка.

Отже, перший досвід опитування громадської думки щодо твердження про кар'єру (як, до слова, і щодо низки інших питань, за якими ідентифікували міру ґендерної упередженості громадян країни) засвідчив, що ознаки демократичної ґендерної культури, як-от визнання однакової

важливості кар'єрної самореалізації і чоловіка, і дружини, не мають масового характеру серед дорослого населення України загалом, проте найбільше притаманні молодим людям до 30–40 років, насамперед – з вищою освітою.

Упереджене ставлення щодо можливостей жінок працювати й здійснювати кар'єру не викликало здивування соціологів, його легко пояснювали дуже поширеними й усталеними у суспільстві переконаннями, що кожна жінка – це насамперед матір, людська істота, яка задля соціальної самореалізації повинна мати дітей й опікуватися насамперед ними. Решту соціальних ролей звикли вважати другорядними, меншшовартісними, такими, що можна знехтувати за певних умов.

Невдовзі після першого опитування, у 2003 році, виходить друком український переклад книжки відомого американського соціолога Майкла Кіммела «Гендероване суспільство»³, зі сторінок якої ми дізнаємося, що ще в 1977 році більш як половина опитаних мешканців США погоджувалися із твердженням, що «для дружини важливіше сприяти кар'єрі чоловіка, аніж дбати про свою власну». Проте вже за вісім років – у 1985-му, з цим твердженням погоджувалися трохи більше однієї третини (36 %), а у 1991 році цей показник становив 29 %. На момент публікації «Гендерованого суспільства» автор зазначає, що кількість згодних із вказаним твердженням опитаних уже наближається до однієї чверті, отже, протягом двадцяти років зменшилась майже удвічі.

Описана Кіммелом досить швидка зміна поглядів у напрямку швидкого зростання ставлення до кар'єри жінок як не менш важливої за чоловічу, давала надію на те, що й в українському суспільстві можуть відбутися подібні позитивні зміни. Сподівання на зменшення поширеності стереотипних уявлень ґрунтувалися також на відповідях молодого покоління українців, які тільки розпочинали свою трудову діяльність і виявилися найменш вербально упередженими щодо кар'єрної самореалізації дружин. Це ж покоління і наступні мали всі шанси ставати найбільш високо-

³ Кіммел М. Гендероване суспільство. Київ : Сфера, 2003. 490 с.

освіченими дорослими, оскільки з початком нового століття в країні розпочалася швидка експансія вищої освіти.

За п'ять років – у 2005-му, відбувається повторне репрезентативне опитування «Громадська думка населення України про демократію», де знову респондентам пропонують висловити своє ставлення до твердження «Для дружини важливіше підтримувати кар'єру чоловіка, ніж робити свою власну». Результати опитування не могли не потішити серця і душі дослідниць, яким були близькі питання фемінізму й ґендерної рівності та стан ґендерних відносин в Україні. Виявилось, що частки згодних і незгодних з більшою важливістю для дружини підтримувати кар'єру чоловіка зрівнялися – по 44 % відповідно. Проте значно важливішим здався інший результат – статистично значуща відмінність між відповідями чоловіків і жінок. Згоду з наведеним твердженням висловили 49 % чоловіків (що статистично значуще не відрізняється від результатів 2000 року) та 39 % жінок (що статистично значуще менше не лише порівняно з чоловіками у 2005 році, а й жінками у 2000 році). Незгоду з твердженням висловили 37 % чоловіків та 50 % жінок.

Отже, ґендерно позитивні зрушення у 2005 році відбувалися виключно за рахунок зміни ставлення жінок, серед яких загалом вже половина не погоджувалася, що підтримувати чоловічу кар'єру важливіше за власну. Якщо серед чоловіків різних вікових категорій згода чи незгода диференціювалася слабо (тобто як молоді чоловіки, так і старшого віку були доволі близькими за своїми оцінками), то серед жінок вік виявився найсильнішою диференційною зміною. Більшість жінок 18–29 років (59 %), 30–39 років (64 %) та 40–49 років (54 %) висловилися проти підтримки кар'єри чоловіка замість власної. У цих вікових категоріях, особливо двох молодших, виявилася дуже велика розбіжність між поглядами чоловіків і жінок, більшість з яких з великою ймовірністю братимуть шлюб у межах одного покоління.

Порівняння результатів опитувань 2000 і 2005 років посилювало впевненість, що наведена Майклом Кіммелом у «ґендерованому суспільстві» досить швидка динаміка змен-

шення ґендерно упереджених поглядів стане характерною й для українського суспільства. Ми починали в це вірити (як і багато у що) в 2005 році після першого – Помаранчевого – Майдану.

Минає ще п'ять років, і з величезним оптимізмом щодо невпинності руху українського суспільства у бік послаблення ґендерних стереотипів і упереджень дивимося на дані чергового опитування у 2010 році. Проте результати виявляються загалом не оптимістичними. Нота позитиву присутня, адже статистично значуще зменшилася кількість респондентів (з 44 % до 36 %), які погоджуються, що для дружини важливіше підтримувати кар'єру чоловіка, ніж робити свою власну. Проте таке ж саме статистично значуще зменшення, а не очікуване збільшення, відбулося щодо незгоди з наведеним твердженням. Частка категорії незгодних скоротилася до 35 %. Натомість стрімко зросла чисельність тих, хто не зміг дати однозначної відповіді, кому було важко сказати напевне, сягнувши 24 %.

Отже, у 2010 році маємо дві тенденції, позитивну і негативну, з погляду руху до ґендерно врівноваженого, а не упередженого суспільства, та явні ознаки зростання сумнівів щодо можливості реагувати на запропоноване твердження в межах дихотомії згоден/не згоден.

У 2018 році дослідницька зацікавленість знову повертається до питання ґендерних аспектів кар'єри. Куди громадська думка хитнулася цього разу? Чи зменшилася кількість невпевнених щодо однозначної відповіді та яку категорію вони поповнили: тих, хто згоден з важливістю підтримки кар'єри чоловіка, чи тих, хто на боці кар'єроорієнтованих жінок? Результати репрезентативного опитування Київського міжнародного інституту соціології (N = 2000) розвіяли останні сподівання, що в українському суспільстві відбуватимуться подібні до описаних Майклом Кімелом процеси – хоча б на рівні ставлення громадської думки. Частка згодних з необхідністю підтримки кар'єри чоловіка повернулася до значення 44 %, як у 2005 році. Натомість маємо скорочення частки незгодних до 25 % – найменше за майже двадцять років спостережень. А чисельність не впевнених щодо згоди чи незгоди продовжувала зростати і у 2018 році склала 28 % (рис. 1).

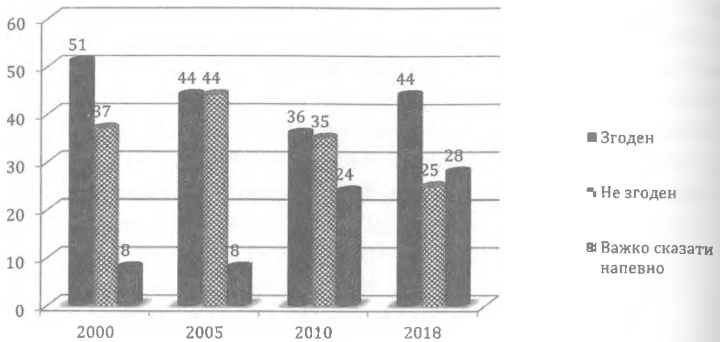


Рис. 1. Для дружини важливіше підтримувати кар'єру чоловіка, ніж робити свою власну, 2000–2018, %

Певні тенденції можемо виявити, якщо подивимося на динаміку відповідей чоловіків і жінок окремо. На рис. 2 подані частки згодних та незгодних з твердженням чоловіків і жінок за чотири хвили опитування. Близько половини чоловіків (із незначним коливанням між 51 % і 44 %) завжди погоджувалися, що для дружини важливіше підтримувати кар'єру чоловіка. Стабільність частки таких чоловіків, очевидно, свідчить про успішне відтворення ґендерно стереотипного уявлення, попри вікову динаміку та дорослішання нових поколінь чоловіків. Друга негативна тенденція серед чоловіків – стійке зменшення чисельності частки тих, хто не згоден, у двох останніх хвилях опитування, і за рахунок цього – збільшення кількості тих чоловіків, які не мають більш-менш чітко визначеної думки.

Якщо говорити про жінок, то тенденції стабільності чи односпрямованого кількісного збільшення/зменшення протягом усіх чотирьох хвиль опитування взагалі відсутні. Позитивну тенденцію хіба що можна розгледіти протягом перших трьох хвиль опитування, коли частка згодних з підтримкою кар'єри чоловіка, а не власної, стабільно зменшувалася на 10 %, але останнє опитування 2018 року виявило, що крива згоди повернула у бік зростання. Результати трьох останніх хвиль опитування демонструють, що кількість незгодних з наведеним твердженням жінок

Жінки і кар'єра: власна чи чоловікова?

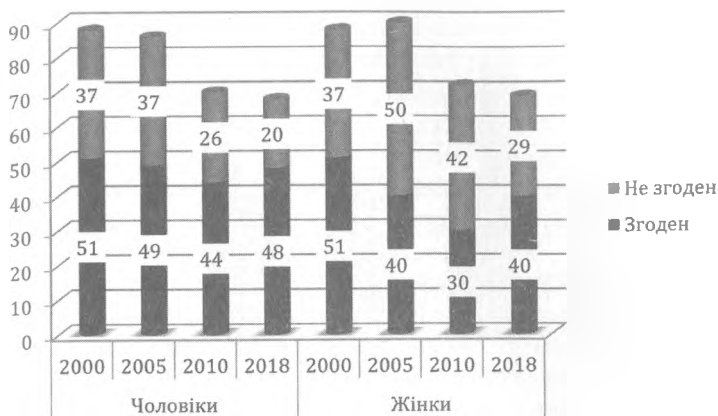


Рис. 2. Для дружини важливіше підтримувати кар'єру чоловіка, ніж роботи свою власну, 2000–2018, чоловіки і жінки, %

постійно зменшується і з оптимістичних 50 % у 2005 році впала ледь не вдвічі до 29 % у 2018 році. Натомість, як і серед чоловіків, суттєво зросла чисельність невпевнених в однозначній відповіді жінок.

У 2005 році найчастіше незгоду з важливістю підтримувати кар'єру чоловіка висловлювали жінки двох наймолодших вікових когорт: 18–29 років (59 % незгодних) та 30–39 років (найбільше за всі роки опитувань – 64 % незгодних). Через 13 років у 2018 році ці жінки вже належали до вікових когорт 31–42 та 43–52 роки відповідно. Емпіричні дані дозволяють чітко виокремити такі когорти і виявити, як же з перебігом часу, низки життєвих подій та трудового досвіду змінилися думки жінок щодо підтримки кар'єри – чоловіка чи дружини. Відповідна динаміка представлена на рис. 3. Як бачимо, роки і життєвий досвід суттєво позначилися на ставленні до кар'єри, до того ж переважно кар'єри дружини. Важливість підтримки кар'єри чоловіка зросла лише на 3 % серед наймолодших, трохи більше серед тих, кому у 2005 році було 30–39 років. Проте різко скоротилася, приблизно вдвічі, частка жінок обох вікових категорій, які не погоджувалися з більшою важливістю

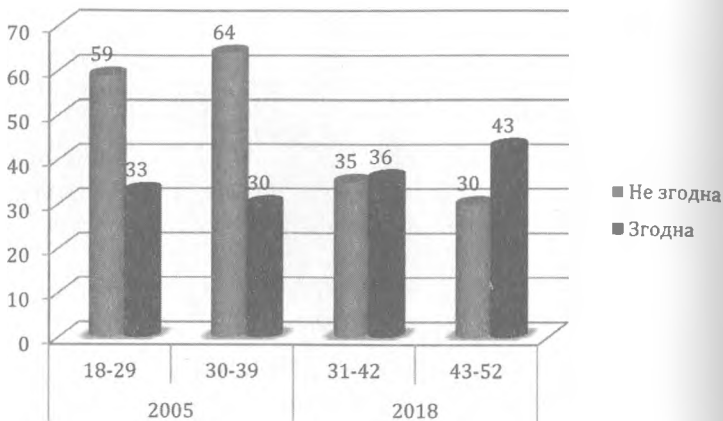


Рис. 3. Для дружини важливіше підтримувати кар'єру чоловіка, ніж робити свою власну, 2005–2018, жінки, %

чоловікової кар'єри. Рекордні 64 % незгоди серед жінок 30–39 років у 2005 році через 13 років збереглися менш, ніж у третини жінок.

У 2018 році, як і раніше, основними чинниками, які найбільше впливають на згоду чи незгоду чоловіків і жінок, залишаються вік і рівень освіти. Серед жінок вищий за середній рівень незгоди із запропонованим твердженням висловили жінки з повною вищою освітою (37 %), 30–39 років (36 %) та 40–49 років (31 %). Відповідно, серед чоловіків вищий за середній рівень незгоди висловили чоловіки з вищою освітою (26 %), чоловіки 18–29 років (22 %), чоловіки 40–49 років (26 %).

Звичайно, за динамікою відповідей лише на одне запитання ми не можемо робити висновки про стан відтворення усього складного комплексу ґендерних відносин у суспільстві. Так само як без глибокого і систематичного вивчення цього комплексу неможливо достеменно пояснити причини зафіксованої одним питанням неоднозначної тенденції, переважно негативної з погляду руху до ґендерної рівності та послаблення ґендерних стереотипів.

Спробуємо висловити кілька міркувань. Причини зафіксованої в соціологічних опитуваннях динаміки можна шукати

у стані ґендерної ідеології, просвіти та освіти у суспільстві, де навряд чи відбулися докорінні перетворення протягом останніх двадцяти років, щоб можна було говорити про нову якість ґендерної культури в українському суспільстві та суттєві трансформації ґендерно стереотипних уявлень. Оскільки кар'єра стосується сфери реальних трудових, фінансових, підприємницьких відносин, то доцільно подивитися, що відбувається на ринку праці, де й мають реалізувати кар'єрні можливості чоловіки й жінки.

Вислів «робити кар'єру» зазвичай передбачає поступове просування щаблями якихось ієрархій: посадової, професійної, фінансової тощо. Більшість професійних занять у сучасному суспільстві організовані як ієрархічні, нерідко в межах великих бюрократичних організацій, де можливості кар'єрного просування вважають невіддільною частиною професійної діяльності. Йдеться насамперед про так звану структуровану кар'єру як впорядковану послідовність пов'язаних між собою робіт, які водночас становлять просування в ієрархії доходів і соціального престижу⁴. Структуровані кар'єри характерні переважно для працівників розумової праці, заняття яких потребує відповідних вищих рівнів освіти. Підприємницьку діяльність також можна інтерпретувати як кар'єру, але, звичайно, не як рух у межах певних посадових ієрархій, а як збільшення контролю над матеріальними, людськими та фінансовими ресурсами, що в сучасному суспільстві також передбачає наявність чималого обсягу знань. Для успішної кар'єри потрібна насамперед хороша освіта, здобуття якої не гарантує, але уможливорює посідання такого статусу зайнятості, який цілком може бути початковою ланкою чи складовою довгого ланцюжка кар'єрних переміщень.

Сьогодні рівень освіти населення в Україні досить високий. Країна має дуже хороші міжнародні показники охоплення населення різними рівнями освіти. Українська освіта за кількісним показником оцінюється у 6,9 бала з 7 (найкраще), оскільки залученість до середньої загальної освіти

⁴ Аберкромби Н. Социологический словарь / Н. Аберкромби, С. Хилл, Б. С. Тернер. Москва : Экономика, 2004. 620 с.

становить 99,2 %, а залученість до вищої освіти – 82,3 %⁵. За даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України, яке регулярно здійснює Державна служба статистики, 29 % населення країни у віці 22 років і старші мають базову й повну вищу освіту, 21 % серед старших за 20 років – початкову вищу освіту, 22 % старших за 18 років – повну загальну середню освіту (табл. 1). А серед молодших вікових когорт 25–44 років наразі вже 37 % мають повну вищу освіту⁶. Найбільш освіченим є населення великих міст, де 65 % мають вищу освіту, зокрема 43 % – повну вищу освіту.

Табл. 1. Рівень освіти населення України, 2018.

	Все населення	У тому числі, яке проживає		
		У великих містах	У малих містах	У сільських місцевостях
Частка населення (%) у віці 22 років і старші, яке має повну вищу освіту	27,3	43,0	25,0	11,9
Частка населення (%) у віці 21 рік і старші, яке має базову вищу освіту	1,4	1,8	1,7	0,7
Частка населення (%) у віці 20 років і старші, яке має неповну вищу освіту	21,1	20,6	24,8	18,9
Частка населення (%) у віці 18 років і старші, яке має професійно-технічну освіту	22,3	15,6	25,0	28,0
Частка населення (%) у віці років і старші, яке має повну загальну середню освіту	20,5	17,8	18,1	25,5

⁵ Global Competitiveness Index 2017–2018 edition. URL: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-index-2017-2018/countryeconomy-profiles/#economy=UKR>.

⁶ Соціально-демографічні характеристики домогосподарств України у 2018 році. Державна служба статистики, 2018.

Завдяки дуже швидкій експансії вищої освіти, протягом пострадянського періоду вона з умовно елітарної перетворилася на масову і стала нормою серед індивідів молодших вікових когорт до 40 років⁷. До того ж молоді жінки наразі становлять більшість серед студентів вищих закладів освіти. Зрозуміло, що освіта має велике значення для розширення світогляду людини, когнітивних та некогнітивних навичок, формування ціннісних орієнтацій та ставлень. Проте чи допомагає вища освіта знайти хорошу роботу? За результатами репрезентативного опитування фонду Демократичні ініціативи, можемо побачити, що вищу освіту оцінюють частіше саме як джерело світоглядних знань. З цим згодні 51 % респондентів (табл. 2). Менше половини (45 %) погоджуються, що вища освіта дає гарну професійну підготовку. А от з тим, що вища освіта дає можливості знайти хорошу роботу згодні лише 26 % респондентів, а більше половини (57 %) не згодні⁸.

Табл. 2. Що дає вища освіта, 2016, %

Наскільки Ви згодні з твердженнями, що...	Згоден	Не згоден	Важко сказати
...вища освіта в Україні надає світоглядні знання	51	27	22
...вища освіта в Україні дає гарну професійну підготовку	45	33	22
...вища освіта в Україні дає можливості знайти хорошу роботу	26	57	17

З одного боку – це доволі посередня оцінка якості самої вищої освіти, з іншого боку – відбиток реальної ситуації, яка триває вже багато років, коли в країні утворився великий розрив між кількістю індивідів з дипломами про вищу освіту та потребами ринку праці. Україна все ще зали-

⁷ Оксамитна С. Міжгенераційна класова та освітня мобільність. Київ : НаУКМА, Аграр Медіа Груп, 2011. 287 с.

⁸ Вища освіта в умовах реформи: зміни громадської думки. Демократичні ініціативи, 2017. URL: https://dif.org.ua/article/vishcha-osvita-v-umovakh-reformi-zmini-gromadskoi-dumki_2016.

шається промислово-аграрною країною, де високотехнологічні, наукоємні та інноваційні сектори економіки тільки формуються, а потреба у нефізичній рутинній та фізичній праці ще дуже велика. Ринку праці не потрібно стільки фахівців з вищою освітою, частина з яких підготовлені за тими спеціальностями, на які вже взагалі немає попиту на ринку праці.

За даними Державної служби статистики України, чисельність зайнятого населення у 2018 році становила 16,4 млн осіб. За професійними групами 41 % зайнятих становили керівники, службовці, професіонали та фахівці, 19 % – особи, що займали робочі місця, які належать до класу найпростіших професій, 17 % – працівники сфери торгівлі та послуг, 12 % – кваліфіковані робітники з інструментом та робітники сільського господарства, 11% – робітники з обслуговування устаткування та машин⁹. Отже, близько 40 % зайнятих для виконання своєї роботи потребують різних рівнів вищої освіти (керівники, службовці, професіонали та фахівці). Проте за наведеними у таблиці 1 даними, частка дорослого населення з вищою освітою значно більша, у великих містах – це майже 65 % дорослих, а серед молодших чоловіків і жінок таких ще більше.

У 2017 році близько 3 млн осіб були зайняті у найпростіших заняттях, тобто часто – некваліфікованою фізичною працею в усіх галузях економіки. Більше 20 % серед зайнятих у найпростіших заняттях мають дипломи менеджерів, професіоналів, фахівців та технічних службовців. У сфері торгівлі й послуг (йдеться не про керівників і роботодавців), а це переважно сфера жіночої праці, 40 % зайнятих мають освітню кваліфікацію менеджерів, професіоналів і фахівців¹⁰. Станом на 1 січня 2019 р. серед усіх офіційно зареєстрованих безробітних 44 % мали вищу освіту, 37% – професійно-технічну, 19 % – загальну середню

⁹ Ситуація на ринку праці та результати діяльності державної служби зайнятості у 2018 році. Аналітична записка. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/68>.

¹⁰ Економічна активність населення України 2017 : стат. збірник. Державна служба статистики України, 2018.

освіту¹¹. Очевидно, якщо подивитися на ситуацію макро-соціально з погляду суспільства загалом, – це дуже нераціональне використання людського потенціалу та освітньої кваліфікації індивідів, на здобуття якої витрачено кошти держави та приватних осіб. А якщо подивитися мікросоціально, з погляду кар'єроорієнтованої особистості, то стан економіки та ринку праці в країні навряд чи можна вважати сприятливим середовищем для реалізації прагнень кар'єрного просування формально добре освічених жінок і чоловіків. Не дивно, що за таких умов переваги кар'єрного просування традиційно надаються чоловікам, а жінкам, навіть молодим, дедалі частіше доводиться відмовлятися від намірів робити власну кар'єру.

Експансія вищої освіти в Україні значно випереджає створення відповідних місць на ринку праці. Збільшення інвестицій в освіту не сприяє висхідній соціальній мобільності та вирівнюванню можливостей для всіх, незалежно від соціального походження чи ґендеру. Як стверджує британський соціолог Джон Голдторп, реальною перешкодою відтворенню соціальної нерівності може бути лише політика економічного й соціального розвитку, яка сприяла б збільшенню кількості висококваліфікованих робочих місць на ринку праці¹².

Бібліографія:

1. Аберкромби Н. Социологический словарь / Н. Аберкромби, С. Хилл, Б. С. Тернер. Москва : Экономика, 2004. 620 с.
2. Вища освіта в умовах реформи: зміни громадської думки. Демократичні ініціативи, 2017. URL: https://dif.org.ua/article/vishcha-osvita-v-umovakh-reformi-zmini-gromadskoi-dumki_2016.

¹¹ Ситуація на ринку праці та результати діяльності державної служби зайнятості у 2018 році. Аналітична записка <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68>.

¹² Goldthorpe J. Decades of investment in education have not improved social mobility. URL: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2016/mar/13/decades-of-educational-reform-no-social-mobility>.

3. Економічна активність населення України 2017 : стат. збірник. Державна служба статистики України, 2018.

4. Зради і перемоги – гендерні підсумки 2018 року. URL: <https://povaha.org.ua/zrady-i-peremohy-henderni-pidsumky-2018-roku>.

5. Кімел М. Гендероване суспільство. Київ : Сфера, 2003. 490 с.

6. Оксамитна С. Міжгенераційна класова та освітня мобільність. Київ : НаУКМА, Аграр Медіа Груп, 2011. 287 с.

7. Ситуація на ринку праці та результати діяльності державної служби зайнятості у 2018 році. Аналітична записка. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68>.

8. Слотер А. Між двох вогнів. Чому ми досі обираємо між роботою та сім'єю. Київ : Наш формат, 2018. 324 с.

9. Соціально-демографічні характеристики домогосподарств України у 2018 році. Державна служба статистики, 2018.

10. Global Competitiveness Index 2017–2018 edition. URL: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-index-2017-2018/countryeconomy-profiles/#economy=UKR>.

11. Goldthorpe J. Decades of investment in education have not improved social mobility. URL: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2016/mar/13/decades-of-educational-reform-no-social-mobility>.