

**ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА
ФРАНКА**

Історичний
Кафедра соціології

Пояснювальна записка

до кваліфікаційної (магістерської) роботи

на тему: «Гендерний дисбаланс у професійній діяльності серед сучасної
української молоді».

Виконала: студентка II курсу, групи

ІСС-21м

Спеціальності 054 Соціологія

Шакирзянова Ю.О.

Керівник Черниш Н. Й.

Рецензент Пачковський Ю. Ф.

Львів 2021 рік

**ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені ІВАНА
ФРАНКА**

Факультет Історичний

Кафедра Соціології

Освітньо-кваліфікаційний рівень Магістр

Напрямок підготовки 05 Соціально-поведінкові науки

Спеціальність 054 Соціологія

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Завідувач кафедри Проф. Пачковський

Ю. Ф.

“15” Грудня

2020 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ (МАГІСТЕРСЬКУ) РОБОТУ СТУДЕНТУ

Шакирзяновій Юлії Олександрівні

1. Тема роботи «Гендерний дисбаланс у професійній діяльності сучасної української молоді».

Керівник роботи: Черниш Наталія Йосипівна, доктор соціологічних наук, професор.

затверджені Вченою радою факультету від “15” грудня 2020 року №23

2. Строк подання студентом роботи 06.12.21

3. Вихідні дані до роботи

- 1) Бірюкова М. Практикум із соціології / М. Бірюкова, В. Болотова, В. Бурева. – Харків: Видавничий центр НТУ «ХП», 2015. – 172 с.
- 2) Богачевська-Хом'як М., Кісь О. Жіночий рух // Енциклопедія сучасної України : у 30 т. / ред. кол. І. М. Дзюба [та ін.] ; НАН

України, НТШ. — К. : Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2001–2020

- 3) Старовойт І. М. Трансформація статусу та ролі жінки в контексті: "Стать " і "Гендер" : дис. канд. філос. наук / Старовойт І. М. – Київ, 2021. – 233 с.

4.Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити

Розділ 1. Теоретико-методологічні засади вивчення гендеру

Розділ 2. Теоретико-практичні та емпіричні аспекти вивчення гендерного дисбалансу у професійній життєдіяльності сучасної української молоді

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) (2 таблиці, 3 рисунка, Додаток А, Додаток Б)

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Проф Черниш Н. Й		
Розділ 2	Проф Черниш Н. Й.		

7. Дата видачі завдання

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної (магістерської) роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
	Написання вступу до роботи	02.21	
	Написання теоретико-методологічного розділу	04.21	
	Розробка програми та інструментарію дослідження	06.21	
	Аналіз емпіричних даних, отриманих у процесі дослідження	10.21	
	Оформлення графічних матеріалів та додатків	11.21	

Студент _____ Шакирзянова Ю.О.
(підпис)

Керівник роботи _____ Черниш Н.Й.
(підпис)

ОЦІНОЧНИЙ ЛИСТ

Кваліфікаційна робота студента
Шакирзянової Юлії Олександрівни

Групи: ІСС-21м.

Тема роботи: «Гендерний дисбаланс у професійній діяльності сучасної української молоді»

Історичний факультет 2021

Кафедра Соціології

Науковий керівник Черниш Наталія Йосипівна, доктор соціологічних наук

Рецензент Пачковський Юрій Франкович, доктор соціологічних наук

Виконання роботи (оцінка наукового керівника)		
Дотримання графіку роботи	15	
Загальний рівень роботи (структура, наукова база, оформлення наукового апарату)	15	
Всього:	30	

Науковий керівник:

Зміст роботи (оцінка рецензента)		
Новизна дослідження: оригінальність постановки проблеми і завдань, використання сучасних методик, обсяг залучення джерел і літератури (в тому числі іноземних, архівних, вперше використаних)	10	
Виклад матеріалу: фактографічна точність, логічність і грамотність, доречність і правильність цитувань, дотримання бібліографічних норм оформлення наукового апарату	15	
Аналітичність: висловлення припущень і їх доведення чи спростування, пояснення явищ, встановлення причинно-наслідкових зв'язків, верифікація наукової інформації на основі використання різноманітних джерел і літератури	10	
Висновки: чіткість і самостійність формулювання на основі тексту роботи, значення отриманих результатів для подальших досліджень	5	
Всього:	40	

Рецензент: _____

Захист роботи перед ЕК (оцінка членів ЕК)
--

Представлення роботи на захисті: аргументація вибору теми, поставлених мети й завдань, чіткість і лаконічність викладу основних положень дослідження та висновків із зазначенням особистого внеску	10	
Дискусія: компетентність, чіткість й аргументованість відповідей, наукова ерудиція та обізнаність із суміжною проблематикою	10	
Етика спілкування	10	
Всього:	30	

Загальна сума балів _____

ОЦІНКА (за національною шкалою) _____

(за шкалою ECTS)

Голова ЕК _____

Секретар ЕК

ЗМІСТ

Вступ	5
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ	
ГЕНДЕРУ	12
1.1. Поняття «гендер» у соціогуманітарному дискурсі	12
1.2. Специфіка дослідження гендеру та гендерного дисбалансу у соціології.....	28
1.3 Соціологічне моделювання гендерного дисбалансу у структурно-функціональному аналізі та у феміністичній теорії рівного ставлення	40
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ I.....	53
II РОЗДІЛ. ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНІ ТА ЕМПІРИЧНІ АСПЕКТИ	
ВИВЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ДИСБАЛАНСУ У ПРОФЕСІЙНІЙ	
ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОЇ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ.....	56
2.1. Соціолого-статистичний аналіз гендерних диспропорцій у здобутті молоддю професійної освіти та у праці.....	56
2.2 Дескриптивний аналіз та інтерпретація даних авторського соціологічного дослідження «Уявлення молоді України про гендерний дисбаланс у виборі професії та реалізації професійних планів»	78
ВИСНОВКИ ДО II РОЗДІЛУ	99
ВИСНОВКИ	103
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:.....	108
Додатки	
Додаток I Програма соціологічного дослідження.	
Додаток Б Зведені дані дослідження «Уявлення молоді України про гендерний дисбаланс у виборі професії та реалізації професійних планів».	

Вступ

Актуальність теми

Практична актуальність. Поряд із такими проблемами сучасного суспільства як низький рівень життя, безробіття, девіантна поведінка у різних її проявах є гендерний дисбаланс у сфері працевлаштування. Станом на 2018 р., за даними аналітичного центру “ЮрФем”, гендерний розрив в оплаті праці в Україні становив 21%, а у 2019 - 23%. Все ж можна відмітити позитивну динаміку у питанні рівності в оплаті праці між чоловіками та жінками, адже за даними Міністерства Економіки України, станом на першу половину 2021 р. гендерний розрив у оплаті праці дещо зменшився - він становить 18% [35 с.7].

Також, якщо розглядати політичну сферу, то кількість жінок у політиці в Україні є значно меншим, ніж в ЄС та США. За даними аналітичного порталу «Слово і діло», протягом 1991-2020 рр. очолювали Кабінет Міністрів України лише від 1 до 6 жінок (від 2.1% до 31.6% у відсотковому значенні), коли чоловіків на цій посаді було від 13 до 47 (68.4% до 97.9% відповідно). Найбільше жінок-міністрів було за час правління уряду О. Гончарука – 6 осіб. Гендерна нерівність простежується і у Верховній Раді України. Із 1991 по 2021 рр. жінок-депутаток було від 12 до 87 осіб (від 2.5% до 20.6%), а чоловіків – відповідно від 336 до 487 (від 79.4% до 94.5) [24]. До порівняння, за даними інтернет-порталу «Європейська правда», очолюють парламент Швеції близько 50% жінок, Фінляндії - 46% жінок [5]. Соціологиня Т. Марценюк вважає, що найбільше чоловіків присутні у так званій серйозній політиці, або у «hard politics» (сфери оборони, будівництва тощо), а жінок - у м'якій політиці, або у «soft politics» (освіти, охорони здоров'я, культури) [32, с. 35] .

За даними Інституту соціальних досліджень, станом на 2020 р. найбільш економічно вразливою категорією населення є молодь - люди віком від 15-24 років, адже саме в цій частині населення можна спостерігати

високий рівень безробіття (17,9%). В жінок молодого віку безробітних більше, ніж чоловіків (19,3% чоловіків та 16,3% жінок відповідно), водночас молодому поколінню притаманний найнижчий рівень економічної активності - 33,7% [40]. Саме через дезінтеграцію суспільства, національну економічну кризу, що може стати наслідком гендерного дисбалансу, а також молодіжну робочу міграцію виникає необхідність детально вивчити основні проблеми зайнятості сучасної української молоді та розкрити тематику гендерного дисбалансу серед жінок та чоловіків молодого віку (18-35 років).

Теоретична актуальність. Проблема гендеру є об'єктом вивчення таких наук, як філософія, антропологія, психологія та інших наук соціогуманітарного профілю, в межах якого було розроблено понятійно-категоріальні апарати досліджень обраного явища в цих науках, простежено основні етапи їхнього застосування, передусім особливості вивчення гендерної соціалізації як серед чоловіків, так і серед жінок, а також питання гендерної рівності у професійній, соціальній, побутовій та інших сферах життєдіяльності соціуму відповідно до предметних полів цих наук.

Гендерні проблеми були об'єктом вивчення таких філософів, як Ж.-Ж. Русо, Ф. Ніцше, антропологів Г. Рубін, М. Мід, психологів Ш. Берн, С. Бем, соціологів О. Кісь, С. Оксамитної та ін. Поняття гендерної рівності у професійній сфері найбільш активно вивчались у рамках таких наук, як економічні науки та особливо соціологія, які досліджували гендерний баланс на ринку праці в різних країнах та у різних сферах зайнятості.

Соціологині І. Єфанова та Т. Марценюк аналізували гендерну нерівність у сфері інформаційно-комунікаційних технологій і виявили, що в більшості ІКТ-компаній жінки працюють на нетехнічних допоміжних посадах і лише одиниці працевлаштовані як розробниці ІТ-програм. В цих компаніях, на думку зазначених авторок, присутня внутрішня мізогінія, сексистські жарти тощо. Жодна з компаній, в яких працювали жінки, як

зазначають ці авторки, не мала гендерної політики, яка б гарантували рівні права і можливості для чоловіків та жінок [21, с. 14-15].

Вчені С. Мороз та А. Лучанська вивчають дискримінацію на ринку праці України. Вони підкреслюють, що сьогодні на ринку праці особливо гострою стала дискримінація за гендерною приналежністю працівників, а основною її причиною вважають гендерні стереотипи. Дослідниці пишуть, що гендерна політика далека від реалізації, особливо щодо прав жінок у сфері зайнятості. За сучасних соціально-економічних умов, коли під час переходу до ринкової економіки спостерігається зміщення зайнятості до приватного сектора, жінки часто самі погоджуються на протиправні дії роботодавців, щоб зберегти робоче місце. Це може проявлятися у залученні таких жінок до понаднормових робіт без додаткової оплати, до фізично важкої роботи, до зниження тарифних ставок оплати праці і т. ін. [36, с. 63].

Соціологиня А. Гоць також аналізує прояви дискримінації на ринку праці України. Вчена вважає, що жінкам важче знайти роботу, ніж чоловікам, адже материнські та сімейні обов'язки, покладені на жінку, на думку представників державних та приватних установ, нібито перешкоджають побудові кар'єри жінки. Також А. Гоць у своїй статті описала гендерну сегрегацію, що проявляється у нерівномірному розподіленні чоловіків і жінок у економіці, через що в окремих професіях чи на посадах переважають чоловіки або жінки; її особливістю на українському ринку праці є те, що чоловіки частіше займають керівні посади, ніж жінки [15, с. 71-72].

Соціологи О. Дяків, Є. Смик вивчають проблеми гендерної нерівності на сучасному ринку праці. Вони вважають, що у країні жіноча робоча сила є дешевшою порівняно з чоловічою. Вчені визначили, що неоднакові можливості жінок і чоловіків із однаковим освітньо-кваліфікаційним рівнем доступу до гідної праці зумовлюють нерівність в обсягах та співвідношенні

заробітної платні чоловіків і жінок, що спричиняє, зокрема, проблему нерівності віддачі від інвестицій у здобуття освіти [19, с. 154].

З боку держави, на законодавчому рівні утверджуються програми, які скеровані на подолання гендерної нерівності. До прикладу, у 2021 р. прем'єр-міністром Д. Шмигалем була утверджена Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. Затвердження Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків зумовлено необхідністю забезпечення проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, вдосконалення механізмів її реалізації [43].

Таким чином, дослідження, проведені науковцями на тематику гендерної нерівності на ринку праці України, в цілому достатньо глибоко аналізують гендерну нерівність у різних сферах професійної зайнятості; втім, поза їхньою увагою часто залишається тематика гендерного дисбалансу молоді віком 18-35 років у сфері професійної зайнятості, оскільки представники саме цієї підгрупи є найбільш вразливими до негативних впливів гендерної нерівності під час пошуків праці та працевлаштування. Державні програми із подолання гендерної нерівності охоплюють всі сфери життєдіяльності українського соціуму, але стан їхнього виконання на належному рівні все ще не є усебічно дослідженим.

Мета: встановити реальний стан гендерного дисбалансу у професійній діяльності сучасної української молоді.

Завдання:

1) виявити особливості аналізу поняття гендеру у соціогуманітарних науках (філософії, психології, антропології, психології, педагогіці);

- 2) проаналізувати понятійно-категоріальний апарат досліджень гендеру та гендерного дисбалансу, а також основні теоретичні положення їх дослідження у соціології;
- 3) обрати теоретичні підходи та розробити моделювання гендерного дисбалансу в умовах мультипарадигмальності сучасної соціології, за допомогою яких буде здійснюватися дослідження;
- 4) розробити теоретичну основу магістерської кваліфікаційної роботи в межах обраних методологічних джерел;
- 5) на цій основі створити програму авторського соціологічного дослідження уявлень молоді про гендерний дисбаланс у професійній освіті, працевлаштуванні та роботі молодих осіб у віці з 18 до 35 рр.;
- 6) визначити рівень гендерного дисбалансу у молодіжному середовищі у різних професійних сферах в уявленнях молодих людей;
- 7) окреслити основні шляхи вирішення проблем гендерної нерівності серед молодого покоління у професійній сфері.

Об'єкт:

За критерієм носія проблеми: жінки та чоловіки віком 18-35, що проживають у сучасній Україні.

За критерієм загальної проблеми: гендерне співвідношення у професійній сфері серед молоді в сучасному українському суспільстві.

Предмет: уявлення молоді про особливості проявів гендерної нерівності у професійній діяльності жінок та чоловіків віком від 18-35 років у сучасній Україні.

Теоретико - методологічні засади дослідження. Магістерська робота виконана в рамках структурно-функціонального аналізу Т. Парсонса та Р. Мертона, а також з використанням положень теорії ліберального фемінізму, або теорії рівного ставлення. Ми обрали саме вище зазначені напрями, адже професійна структура сучасного українського суспільства складається із багатьох елементів - систем та підсистем, їхніх складових.

Такими елементами можуть бути взаємозв'язані і взаємозалежні підсистеми, різні професійні сфери, різні посади в тих чи інших сферах, компаніях, їхніх підрозділах, взаємозв'язки між ними та виконувані функції. За допомогою теоретичних положень цього напрямку соціологічного теоретизування під час емпіричного дослідження можна буде визначити суть і структуру гендерного співвідношення в уявленнях молоді в різних сферах професійної зайнятості починаючи від пошуку праці і закінчуючи професійною діяльністю, з'ясувати наявність в ній гендерних диспропорцій серед представників певних вікових підгруп молоді, порівняти дані офіційної статистики та уявлення їхніх представників про наявність чи відсутність гендерного дисбалансу, силу прояву гендерних стереотипів тощо.

Поряд із структурним функціоналізмом нами була обрана в якості методологічного джерела і теорія ліберального фемінізму або теорія рівного ставлення, яка тлумачить гендер як різну інтерпретацію поняття жінки та чоловіка головню на законодавчому рівні. Основне її твердження полягає в тому, що однакові закони у всіх сферах на державному рівні могли б забезпечити гендерну рівність у всіх її проявах.

Для досягнення мети роботи були обрані такі загальнонаукові методи, як аналіз та синтез наукової літератури (для визначення теоретичних основ дослідження), компаративний аналіз (для порівняння праць зарубіжних та вітчизняних вчених, які безпосередньо пов'язані із тематикою гендерного дисбалансу), а також такий соціологічний метод, як Інтернет-опитування за допомогою Google-forms для проведення авторського дослідження.

Практичне значення роботи. Основні положення та результати магістерської роботи можуть бути використані у викладанні спеціальних та галузевих соціологічних дисциплін, передовсім Соціології молоді, Соціології гендеру, Економічній соціології тощо. За допомогою отриманих результатів роботи соціологи можуть глибше осягнути тематику

гендерного дисбалансу та його прояви у різних сферах професійної діяльності молоді; виокремити основні наслідки гендерного дисбалансу у професійній діяльності молоді, низку проблем та загроз, пов'язаних із ним. У свою чергу, це може бути використано у розробці та вдосконаленні державних програм боротьби з гендерною нерівністю, аналогічних програм і проектів в межах новостворених територіальних громад, у діяльності відповідного профілю недержавних організацій та місцевого самоврядування.

Структура роботи: магістерська кваліфікаційна робота складається із вступу, двох розділів, висновків до них та загальних висновків, списку джерел і використаної літератури, що налічує 60 позицій та двох додатків. Робота складається із 107 сторінок основного тексту.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ГЕНДЕРУ

1.1. Поняття «гендер» у соціогуманітарному дискурсі

Вивчення проблем, пов'язаних із тематикою гендерної нерівності, є актуальним та важливим у соціології сьогодення, тому що в сучасності все ще існує гендерний дисбаланс у всіх його проявах, а саме у всіх видах насилля (сексуального, економічного, емоційного), відмінностях в оплаті праці між чоловіками та жінками, неоднаковим доступом до різних професійних сфер та іншими важливими проблемами, пов'язаними із гендерною нерівністю, які потребують вирішення.

Поняття “гендер” було об'єктом досліджень філософів Ф. Ніцше, Ж.-Ж. Руссо, психологів Т. Бемана, Р. Столлера, культурологів Дж. Ломбера, М. Батлера, С. Бема, антропологів Дж. Аронофф, В. Кройно, соціологів Т. Парсонса, П. Бергера, Т. Лукмана та багатьох інших вчених. Розглянемо їх теоретичні позиції відповідно до наук, які вони представляють.

Історія гендерної теорії у **філософії** бере свій початок з часів Античності (4-5 ст. до н. е.). З іменами Платона, Арістотеля і Сократа пов'язане формування патріархальної філософської традиції, що склала основу філософського принципу фаллоцентризму [54, с.52]. Суть його полягала в символічній асоціації чоловічого з раціональним, а жіночого з емоційним. Слід зазначити, що об'єктом оскарження гендерної приналежності з часів античності була освіта. Якщо Платон як виняток вказує на можливість освіти відповідно до здібностей, природи, а не статевої приналежності, то Арістотель категоричний у своїх визначеннях і природою виправдовує здатність до утворення чоловіків з метою в подальшому займатися розвитком і управлінням держави.

Французький філософ Ж.-Ж. Руссо вважав, що тільки чоловік, який не має тісного зв'язку з природою, за допомогою свого розуму може осягнути справжню людську природу. Таким чином Руссо все ж пропонував виключити жінок з громадянського суспільства та перевести їх в область сімейного та приватного через їхню інтелектуальну неповноцінність. Проте саме йому належить просвітницька ідея про те, що жіноче начало має низку позитивних якостей, які мають неабиякий вплив на процес формування суб'єкта-чоловіка. Але жіноча чуттєвість, на його думку, характеризується надмірною сексуальністю, тому її необхідно контролювати. Теорія «природного» жіночого виховання будується у Ж.-Ж. Руссо як концепція наглядового виховання, основними умовами якого є: 1) домашнє виховання, скорочення до мінімуму контакту із зовнішнім світом і з суспільством; 2) виховання і підготовка жінки для материнства; 3) безперервність виховання, в процесі якого функції батька - вихователя після заміжжя жінки переходять до її чоловіка. Завдяки системі наглядового виховання, жінки, на думку Руссо, можуть природним чином проявити свою чуттєву природу в материнстві [22, с. 85]. Таким чином, в теорії жіночого виховання Ж.-Ж. Руссо стоїть на патріархальних позиціях. Позитивні ж якості жінки, на думку цього філософа, полягають у тому, що основна її задача – бути доброю матір'ю та дружиною і при цьому мати мінімальний контакт із зовнішнім світом.

I. Кант, основоположник німецької класичної філософії, - найзначніший після Ж.-Ж. Руссо теоретик гендерної проблематики епохи Просвітництва. Вчений, на відміну від Руссо, вважає, що відмінність чоловічої і жіночої суб'єктивності визначається не особливостями жіночої чуттєвості, а відмінністю інтелектуальних позицій, тобто способом, яким чоловіки і жінки використовують свій розум. У філософії Канта зберігаються пріоритети, характерні для патріархальної філософської

традиції в цілому: жіночий суб'єкт не має доступу до сфери привілейованого філософського пізнання, що обумовлює його підлегле становище і більш низький статус культури в цілому. Підтримував позиції Канта також і німецький філософ Ф. Гегель. У його уявленнях сім'я - не нижчий щабель громадянського суспільства, а «нижчих світ - світ жінок». Будь-яка трансформація жінки з метою вийти за рамки сімейних відносин є загрозою громадянському суспільству [11, с. 19]. Основна думка філософів І. Канта і Ф. Гегеля щодо призначення жінки в суспільстві полягала в тому, що жінка не має доступу до інтелектуального пізнання та займає нижче становище за чоловіка. Таку позицію можна назвати антифеміністичною.

Досліджував гендерну тематику також і австрійський філософ О. Вейнінгер. У праці "Стать та характер" вчений приписує чоловічому все позитивне та цінне, жіноче ж є лише відображенням і тінню чоловічого. "Жінка тяжіє до чоловіка так, як футляр до коштовностей, його погляди стають її поглядами, його симпатії - її симпатіями, його антипатії - її антипатіями" [41]

Затвердження фемінності і підрип фаллогоцентризму відбуваються в некласичній філософії Ф. Ніцше (19 в.). Він вперше в історії філософії формулює концептуальні підстави для 1) репрезентації феномена жіночого в філософському дискурсі та 2) підрипу тим самим класичних патріархальних мізогіністських традицій у філософії. Свідомість, розум втрачають у Ф. Ніцше пріоритет перед тілом і розглядаються не як самостійні сутності, а як продукт діяльності тіла. Принцип тілесності дозволяє розглядати модель суб'єктивності як множинну, що включає не тільки раціональні, а й чуттєві, нераціональні характеристики. Ніцше називає таку модель ексцентризму здобуттям ідентифікації в процесі постійної відмови від тих нормативних (у тому числі гендерних) ідентичностей, які нав'язуються індивіду традиційним [17, с. 3]. Вперше

са́ме філософ Ф. Ніцше сформулював засади тієї теорії ідентичності, основна ідея якої полягає в тому, що кожна людина, як особистість, відмовляється від традиційних норм, стереотипів, патернів, нав'язаних суспільством, і сама обирає свій спосіб життя, гендерну ідентичність. Теорія гендерних ідентичностей згодом зайняла панівне становище у науковому дискурсі.

Необхідність перевизначення понять «стать» та «гендер» довів соціальний теоретик та філософ Р. Унгер. Так, біологічній статі (sex) він протиставляє соціальну стать (gender). Крім того, науковець запропонував вживати поняття «sex» лише для виділення біологічних статевих відмінностей, тоді як поняття «gender» радить використовувати для опису тих аспектів (психологічних, соціальних та культурних), котрі можна ототожнити з нормами, ролями, рисами, стереотипами, що притаманні тим, кого в суспільстві називають чоловіком чи жінкою [28, с.10]. Цей бразильський вчений зробив вагомий внесок у розвиток гендерних студій - відокремив поняття біологічної та соціальної статі. На його думку, біологічна стать полягає лише у виділенні статевих відмінностей, а соціальна - у поведінці кожної людини, залежно від статі.

Позиція філософині Дж. Батлер є перфоративною та базується на переосмисленні постструктуралістської проблематики, тому гендер розглядається нею як одна із репрезентативних концепцій у суспільстві: «Гендер не варто було би розуміти просто як культурне нашарування значення на біологічне; він повинен також вказувати на апарат виробництва, за допомогою якого були створені обидві статі. В результаті гендер не відноситься до культури так само, як стать відноситься до природи; він належить також до дискурсивних / культурних засобів, за допомогою яких проводиться і засновується «сексуальна природа» або как

«дискурсивний», попередній культурі, політично нейтральний фон, на якому діє культура сексуальності» [38, с. 90-91].

В антропології існує галузь знань, цілком присвячена гендеру, - гендерна антропологія. Гендерна антропологія - наукова дисципліна, що виділилася з комплексу антропологічних дисциплін у другій половині ХХ ст.; вона вивчає два взаємопов'язаних кола проблем: проблеми андроцентризму (практики, свідомої або несвідомої, що розміщує чоловіка або чоловічу точку зору в центр усталеного погляду на світ, культуру та історію людства, культурно маргіналізуючи жіночність) в сучасних культурах і проблеми визнання людини в культурі і в суспільстві через привнесення категорії статі в науковий аналіз. Ідея розрізнення біологічної та соціальної статі висловлювалася у 1935 р. американською антропологинею М. Мід у книзі «Стать і темперамент у трьох примітивних суспільствах» [52, с.149]. Праця антропологині Г. Рубін «Обмін жінками» також була однією з перших, де обґрунтовувалися термінологічні відмінності між поняттями «гендер» і «стать». Дослідниця ввела в науковий обіг поняття статево-гендерної системи та визначила її як сукупність домовленостей, завдяки яким суспільство перетворює біологічну сексуальність внаслідок активності людини [28, с. 12].

Поняття гендеру також є предметом вивчення і у психології. Поняття “гендер” та дотичні до нього терміни досліджували такі відомі вчені, як З. Фрейд та К. Хорні. У працях вчених важливим механізмом як «нормального», так і невротичного розвитку є ідентифікація, при цьому нормальною визнається ідентифікація з одним з батьків своєї статі. Ідентифікація з особою протилежної статі вважається патогенною, вона призводить до статево-рольових трансформацій - маскулінізації жінок та фемінізації чоловіків. Такий підхід притаманний перш за все клінічній психології, де відхилення від статево-рольових норм тлумачиться як

порушення, що призводить до різних психічних відхилень [20, с. 103]. Хорні та З. Фрейд виділили поняття нормального та невротичного ідентифікаційного розвитку. При нормальному розвитку дитина прирівнює себе до одного з дорослих своєї статі, а при патологічному (невротичному) до одного із дорослих, частіше всього батьків, протилежної статі.

Сам термін «гендер» увійшов у широкий вжиток у західній науці в 1970-х рр. (у вітчизняній науці – в 1990-х рр.) завдяки працям американського вченого Р. Столлера. Він виступив на конгресі психоаналітиків у Стокгольмі з доповіддю про поняття соціостатевої або, як він назвав її, гендерної самосвідомості, поклавши початок вивченню процесів гендерної ідентифікації та соціалізації. Р. Столлер вперше позначив відмінність понять статі та гендеру. Його концепція будувалася на поділі біологічного і культурного: вивчення статі, вважав Р. Столлер, є предметною галуззю біології та фізіології, а аналіз гендеру може бути розглянутий як предметна галузь досліджень психології, соціології, аналізу культурно-історичних явищ [52, с. 150]. Завдяки Р. Столлеру поняття гендерної ідентичності та гендерної соціалізації вперше були внесені до масового наукового обігу та стали предметом вивчення соціології, психології та інших гуманітарних наук.

У сучасному суспільстві гендерні норми визначають поведінку чоловіків та жінок. Американська психологиня Ш. Берн виділяє відповідні три їхні типи: поступливість, що характеризується конформним підпорядкуванням соціальним нормам (людина не сприймає їх, але змінює свою поведінку у відповідність з ними, щоб уникнути покарання й отримати соціальне схвалення); схвалення (інтерналізація), яке автор тлумачить як таке підпорядкування, коли людина повністю згодна з гендерними нормами; ідентифікація, що в своїй основі має повторення дій рольової моделі (чоловіка, жінки, батька, матері) [2, с. 315].

Інша дослідниця С. Бем визначила, що чоловіки та жінки не обов'язково повинні відповідати традиційним моделям та можуть поєднувати у своїй поведінці як маскулінні, так і фемінні риси. С. Бем визначила 4 типи гендерної ідентичності: маскулінний, фемінний, андрогінний та недиференційований. Зображуючи андрогінію як поєднання маскулінних та фемінних рис, С. Бем підкреслювала, що андрогінна особистість може являти собою більш гармонійний стандарт психічного здоров'я в суспільстві, де фригідна типізація статевих ролей вичерпує себе. Бем та її колеги продемонстрували малу пристосованість до життя індивідів з характеристиками, строго відповідними до їхньої статі. Тим самим була висунута точка зору, протилежна поглядам традиційної психології. Найбільш пристосованими до життя виявився андрогінний тип, який поєднує у собі риси обох статей. Згідно цьому підходу, андрогінна особистість має більш широкий репертуар статево-рольової поведінки, ніж носії гендерних стереотипів. Андрогінними вважаються індивіди з визначними маскулінними та фемінними рисами, що дає їм змогу менш жорстко дотримуватися статево-рольових норм та вільніше переходити від традиційних жіночих занять до чоловічих та навпаки. Обидві складові статево-рольової ідентичності розвиваються самостійно [26, с. 158]. Психологиня С. Бем виділили 4 важливі гендерні ідентичності: маскулінну, фемінну, андрогінну та недиференційовану. Вона вважає, що в сучасному суспільстві найлегше пристосуватися людям до теперішніх умов людям, що мають в собі жіночі та чоловічі риси – так звані андрогіни.

Продовжила вивчати поняття множинної ідентичності американська психологиня Дж. Спенс, яка є автором багатофакторної теорії статевої ідентичності. Теорія пояснює те, яким чином множина уявлень про власну стать включається, вбудовується у цілісну особистісну ідентичність. У нечисленних дослідженнях, проведених в межах цієї парадигми, встановлено, що між гендерними зовнішніми рисами, поведінкою та

інтересами не має прямих однозначних зв'язків. Було продемонстровано, що прояв маскулінних рис більшою мірою пов'язаний із задоволеністю життям та позитивним настроєм чоловіків та жінок. У той самий час, маскулінні інтереси та патерни поведінки не залежать від задоволеності, позитивного настрою та благополуччя пар, як у чоловіків так і у жінок [26, с. 159].

Проблеми гендеру вивчала і **педагогіка** для того, щоб забезпечити коректне гендерне виховання у сучасному освітньому просторі. Основною метою гендерного виховання є створення умов для формування егалітарної свідомості, вільної від гендерних стереотипів і відповідальної за свої міжособистісні взаємини в соціумі. Гендерне виховання конструюється на основі аналізу моделей гендерних взаємовідносин, що розвиваються та трансформуються в суспільстві.

Педагогиня О. Вороніна, дослідниця в області теорії та методології гендеру, у своїй концепції розглядає гендер як модель соціальних відносин між чоловіками та жінками. Гендер, на її думку, визначає сукупність соціальних та культурних норм, які суспільство вимагає виконувати в залежності від біологічної статі. Але не біологічна стать, а соціокультурні норми визначають психологічні якості, моделі поведінки, види діяльності, професії чоловіків та жінок. Вчена зазначає, що бути у суспільстві чоловіком або жінкою означає не просто володіти тими чи іншими анатомічними особливостями - це означає виконувати належні нам гендерні ролі. Гендер створюється, конструюється суспільством як соціальна модель жінок та чоловіків, яка визначає їх положення та роль у суспільстві та його інститутах – політичній структурі, сім'ї, економіці, освіті, культурі та ін.

У сучасній гендерній теорії в рамках педагогіки існує три основних підходи до розуміння феномену гендеру, які розглянуті у працях О. Вороніної.

1. Гендер як соціальна конструкція. Ця ідея відображена в теорії соціального конструювання гендеру. Це розуміння гендеру як особливої діяльності, це постійний процес створення та відтворення соціальних інститутів, значень, ідентичностей. Дослідники розглядають та вивчають організовану модель соціальних відносин між чоловіками та жінками, яка конструюється основними інститутами суспільства.

2. Гендер як стратифікаційна категорія. Уявлення про гендер в рамках цієї теорії пов'язано з вивченням ієрархії соціальних відношень між чоловіками й жінками та їх ролей у суспільстві. Це розуміння гендеру представлено в роботах Е. Гідденса та Г. Сілласте [6, с.10]. Гендер виступає у якості однієї з категорій, на основі якої будуються ієрархічні відношення в соціумі.

3. Гендер як культурна метафора. Така інтерпретація гендеру відображає символічний та культурний аспекти в аналізі проблеми статі. Чоловіче та жіноче на онтологічному та гносеологічному рівнях існують як елементи культурно-символічних рядків: чоловіче – раціональне – духовне – божественне -культурне; жіноче – чуттєве – тілесне – гріховне - природне [6]. Основна ідея концепції О. Вороніної полягає в тому, що не біологічна стать, а соціальні стереотипи формують поведінку, вибір способу життя в залежності від статі, саме суспільство ззовні вказує на нашу гендерну ідентичність, ототожнення себе із чоловіком або жінкою. Також педагогиня виділила поняття гендеру як стратифікаційну категорію, культурну метафору та соціальну конструкцію.

За останній час дослідження, пов'язані із вивченням різних аспектів гендеру, є об'єктом наукового пізнання окремого міждисциплінарного наукового напрямку - **феміністичних студій**. Спершу ми вважаємо за потрібне ознайомитися із фемінізмом та його складовими теоріями.

Слово «фемінізм» вжив вперше у 1837 р. французький мислитель М. Фур'є. Вчений вважав, що соціальний стан жінок і є мірилом суспільного прогресу, а саме надання жінкам та чоловікам рівних прав та можливостей надасть змогу змінити суспільний лад [8, с. 148].

Соціологині В. Гришко та С. Лівчук пише, що фемінізм – це науковий напрям, суспільний рух, течія, ідеологія якої полягає в утвердженні в суспільстві стану поваги та рівності між чоловіками та жінками, можливості реалізації, росту та розвитку у будь-якій сфері життя незалежно від віку, статті, зовнішніх ознак чи інших характеристик [9].

Відома вчена Т. Марценюк наголошує, що фемінізм – це рух за рівні права і можливості жінок і чоловіків. Фемінізм – соціальна теорія і критика патріархату як несправедливого суспільного устрою та рух, який підвищив статус жінок у більшості суспільств [30].

Б. Фрідан, представниця феміністичного напрямку (котрий визначає гендер як ідеологічний конструкт, тобто фактор домінування чоловічого над жіночим, що проявляється в організації сексуальності через систему, в якій керівні функції належать чоловікам), характеризує гендер, вводить поняття «містика жіночності». Вона стверджує, що, на думку чоловічої половини людства, лише жінкам притаманний гендер, адже стать і сексуальність є саме їхньою компетенцією, що проявляється у «містиці жіночності» [28, с. 11].

Для того, щоб детально проаналізувати трактування поняття “гендер” у феміністичній теорії, вважаємо за потрібне спершу ознайомитися із історію фемінізму в цілому.

Перша хвиля фемінізму починається від суфражизму (боротьби за право голосу, 1830-ті рр.) і триває приблизно до Другої світової війни. Жінкам західного світу було заборонено голосувати на виборах, здобувати освіту, вільно розпоряджатися власним майном. Особливо гостро у ті часи стояло питання виборчого права. Жінок, які боролися за право голосувати на виборах, називали суфражистками. Початком організованого руху вважається 1848 р., коли у США жінки провели з'їзд на захист своїх прав під гаслом «Всі жінки та чоловіки створені рівними», де прийняли «Декларацію переконань» авторства Е. Стентон та Л. Мотт з вимогами рівноправ'я в правах власності, шлюбу, вільного вибору професії, отримання повноцінної освіти тощо. Питання про право власності для жінок займало велике місце в західному фемінізмі, оскільки принцип опіки англійського загального права і законодавство Франції позбавляли одружену жінку правоздатності, в тому числі всіх прав власності. В 1860 р., після звернення Е. Стентон, Законодавчі збори Нью-Йорка прийняли в якості закону «Акт про власність одружених жінок», що гарантував жінці право залишати за собою зароблене нею, рівне з чоловіком право на спільну опіку над дітьми, і право власності вдови, відповідне до прав чоловіка у випадку смерті жінки. Масовими протестами, голодуваннями феміністки I хвилі досягли того, що у 1984 р. англійський парламент прийняв ряд законів, спрямованих на покращення становища жінок, і надав їм право голосу на місцевих виборах.

Друга хвиля фемінізму (1960-1980 рр.) розширила дискусію, включивши більш широке коло питань: сексуальність, сім'я, робоче місце, репродуктивні права, де-факто нерівності та офіційні юридичні нерівності. Це був рух, зосереджений на критиці патріархальних, або домінованих

чоловіками, установ та культурних практик у всьому суспільстві. Фемінізм другої хвилі також звернув увагу на проблеми домашнього насилля і подружнього зґвалтування, проблеми створення центрів і притулків для зґвалтованих жінок та внесли зміни до законів про піклування і закони про розлучення. Також феміністки другої хвилі працювали над легалізацією абортів на державному рівні та поширенням засобів контрацепції.

Третя хвиля – те, що якраз і називають сучасним фемінізмом, – боротьба не тільки за остаточне зрівняння прав чоловіків та жінок, а й за знищення гендерних стереотипів, знищення патріархального ладу та відхід від «традиційної родини», де жінка є безправною (у деяких країнах досі є традицією договірні шлюби, коли батьки підбирають доньці нареченого, вона не має права працювати і може залишитися на вулиці без речей у будь-який момент). Представниці третьої хвилі також зосереджують увагу й на інших проблемах: сексизмі та комодифікації жіночого тіла, наявності «скляної стелі» навіть у розвинених країнах, різних стандартів краси для чоловіків і жінок тощо. Не забувають і про загальнолюдські проблеми, з якими теж борються: расизм, сексизм, ті ж токсичні гендерні стереотипи та нав'язування певних гендерних ролей, гомофобія, соціальна нерівність тощо [4].

Сучасний феміністичний рух можна умовно поділити на три основних напрямки.

1. Ліберальний фемінізм, який відстоює рівність умов та прав на самореалізацію обох статей на рівні політичних та соціальних відносин.

2. Соціалістичний фемінізм – базується на класовій відмінності, тобто мета цього відгалуження – це урегулювання становища жінок і чоловіків в економічному плані. Соціалістичний фемінізм прагне стерти межі в плані фаху та працевлаштування.

3. Радикальний фемінізм – представниці цього руху в принципі вважають, що сучасна суспільна система функціонує виключно в інтересах

чоловіків, тому найрадикальніші послідовниці прагнуть змінити її на феміноцентричну. Саме із цим напрямком фемінізму пов'язано багато стереотипів щодо феміністок і профеміністів.

Вважаємо за доцільне визначити формулювання поняття “гендер” та пов'язані із цим терміном поняття в рамках сучасної феміністичної теорії. Вже згадувана Б. Фрідан визначає гендер як ідеологічний конструкт, тобто фактор домінування чоловічого над жіночим, що проявляється в організації сексуальності через систему, в якій керівні функції належать чоловікам [28, с. 11].

У фемінізмі гендер – досить складне поняття, оскільки розкриває багатоаспектний зміст явища. У науковій літературі цього спрямування воно вживається в кількох значеннях:

1) гендер як соціально-рольова й культурна інтерпретація рис особистості та моделей поведінки чоловіка і жінки, на відміну від біологічної;

2) гендер як набуття соціальності індивідами, що народилися в біологічних категоріях жіночої або чоловічої статей;

3) гендер як політика рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, а також діяльність зі створення механізмів щодо її реалізації [33].

В феміністичних студіях поняття «гендер» (від жіночих досліджень до власне гендерних) можна виділити три етапи: 1. «Алармистский» — характеризується антропоцентричним відхиленням у суспільних науках, критикою розуміння соціальних теорій із маскуліної точки зору, дефектністю традиційної епістемології. 2. Етап «феміністської концептуалізації», який сприяв виникненню та закріпленню орієнтації у теорії та практиці фемінізму. 3. Так званий «пост-феміністський» етап характеризується організацією одночасно чоловічих та жіночих студій,

внаслідок чого основу гендерного підходу становлять дві статі, їх взаємовідносини, взаємозв'язок та взаємодетермінації з соціальними системами різних рівнів [28, с. 12].

Розгляд феміністичних студій як автономної міждисциплінарної групи теорій і концепцій різного спрямування дає змогу виокремити в його кордонах соціологічний вектор розуміння і тлумачення поняття гендеру як один з головних. Це пояснюється тим, що стать розуміють як біологічно зумовлену, а гендер – як соціально зумовлену різницю у трактуванні двох половин людського роду. Відтак в аналізі гендеру саме соціологія веде перед як в теоретичному осмисленні цього соціального феномену, так і у проведенні емпіричних досліджень, що розкривають його суть і характерні прояви у локальних, регіональних та глобальних вимірах.

Для того, щоб підсумувати розгляд поняття «гендер» у соціогуманітарному дискурсі, ми пропонуємо стислий огляд уявлень досліджуваного нами поняття (див. Табл. № 1).

Таблиця I.1.1.

Стислий зміст уявлень про гендер в низці соціогуманітарних наук

<i>НАУКОВА ДИСЦИПЛІНА</i>	<i>ПОНЯТТЯ “ГЕНДЕР” ТА СПЕЦИФІКА ЙОГО ВИВЧЕННЯ У МЕЖАХ СОЦІОГУМАНІТАРНИХ НАУК</i>
Філософія	У філософії поняття “гендер” спершу пов’язували із ставленням до жінки через призму патріархальних цінностей. Але в середині XIX ст. німецький філософ Ф. Ніцше почав розглядати жінку як особистість. На поч. XX ст. філософ Р. Унгер

	розділив біологічну стать та соціальну стать.
Антропологія	Антропологія фокусується на двох взаємопов'язаних колах гендерної проблематики, а саме на андроцентризмі (практиці, свідомій або несвідомій, що розміщує чоловіка або чоловічу точку зору в центр усталеного погляду на світ, культуру та історію людства, культурно маргіналізуючи жіночність) в сучасних культурах і проблемі визнання людини в культурі та у суспільстві через привнесення категорії статі в науковий аналіз.
Педагогіка	Фокус педагогіки полягає у забезпеченні правильного гендерного виховання хлопців та дівчат. Головною метою гендерного виховання є створення умов для забезпечення формування свідомості, вільної від гендерних стереотипів.
Психологія	У психології виділяється поняття нормального та невротичного гендерного розвитку. Також психологи виділили 4 важливі

	<p>гендерні ідентичності: маскулінну, фемінну, андрогінну та недиференційовану. Багато з них вважає, що в сучасному суспільстві найлегше пристосуватися до теперішніх умов тим людям, що мають у собі жіночі та чоловічі риси – так званим андрогінам.</p>
<p>Феміністичні студії</p>	<p>У феміністичних студіях гендер інтерпретують як соціально-рольову й культурну інтерпретацію рис особистості та моделей поведінки чоловіка і жінки, на відміну від біологічної; гендер як набуття соціальності індивідами, що народилися в біологічних категоріях жіночої або чоловічої статей; гендер як політика рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, а також діяльність зі створення механізмів щодо її реалізації.</p>

Джерело: авторські напрацювання

Внаслідок здійсненого аналізу головних підходів до вивчення поняття «гендер» можна зробити узагальнення, що це поняття було і є об'єктом дослідження великої кількості наукових дисциплін, але саме у філософії, антропології, педагогіці, психології, феміністичних студіях це

поняття аналізувалося і тлумачилося найбільш детально. Здебільшого гендер розглядається соціогуманітарними науками як усвідомлення соціальних ролей, що притаманні жінкам і чоловікам. У наступній частині нашої роботи ми акцентуємо на особливостях тлумачення поняття гендеру у соціології.

1.2. Специфіка дослідження гендеру та гендерного дисбалансу у соціології

Вивчення поняття гендеру стало одним з важливих напрямків досліджень у соціології, насамперед об'єктом вивчення таких вчених як Т. Парсонс, Р. Мертон, Е. Дюркгейм, Р. Колінз, Т. Бергер і П. Лукман, Е. Гідденс та ін., а також низки українських вчених та багатьох інших вітчизняних науковців. Розпочати цю частину розділу слід із з'ясування особливостей соціологічної науки у розумінні поняття гендеру, спільних з іншими соціогуманітарними науками, а також відмінних рис і характеристик.

Американський соціолог Т. Парсонс наголошує на раціональності поділу соціальних ролей між чоловіками і жінками та необхідності його відтворення у всіх суспільствах. Соціально престижна професійна діяльність чоловіка визначає його лідерство у сім'ї, а домашня праця жінки, яку Т. Парсонс назвав "псевдо-заняттям", - її покірну роль [41].

Е. Дюркгейм вважав, що розподіл праці веде до солідарності, стабільності і гармонії суспільства. Соціолог зазначив, що тепер у культурних народів жінка веде існування, зовсім відмінне від існування чоловіків. Французький соціолог писав, «що один із статей заволодів емоційними функціями, а інший - інтелектуальними», маючи на увазі те, що раціональні рішення належать чоловіку, а емоційні - жінці. Тобто, позиція Е. Дюркгейма вказує на те, що в суспільстві має бути чіткий розподіл праці

між чоловіком та жінкою [3, с. 302]. Вчений наголошував на тому, що чим суспільство є цивілізованішим, тим більше відмінність між чоловіками і жінками.

Г. Зіммель також поділяв загальне уявлення про те, що відмінності між чоловіками та жінками є природними. Він вважав даністю те, що чоловіки орієнтовані на публічний світ, а жінки - на приватну побутову сферу, адже це відображає природні чоловічі та жіночі схильності. Проте він чітко усвідомлював дисбаланс влади між жінками та чоловіками. В ті часи чоловіча стать не тільки вважалась відносно вищою за жіночу, але й це сприймалось як загальна людська норма [52 с. 18]. В цілому соціолог був прихильником патріархальної теорії, де позиція жінки була нижчою за чоловічу; втім, така думка була традиційною для того суспільства, в якому він жив.

Внеском М. Вебера у дослідження гендеру є концепція патріархату. Він пояснював залежне соціальне становище жінки переважно через фізичні та інтелектуальні здібності чоловіків. Для Вебера патріархальна влада була найдавнішою формою соціально законної влади, адже ще у традиційних докапіталістичних суспільствах влада належала чоловікам. М. Вебер не ставив під сумнів основний поділ між чоловіками та жінками. Він розглядав чоловіка як одиницю зв'язку матері та дитини із суспільством, таким чином батько ставав тим, хто цивілізував відносини. Тож певним чином М. Вебер передбачив феміністичну дискусію про взаємозв'язок між державною та приватною сферами, зокрема ідею про те, що жінки та діти знаходяться в приватній сфері, окремій від загальної, в якій переважають чоловіки [54, с. 12].

Ф. Енгельс вважав, що саме зміна матріархату патріархатом стала всесвітньо-історичною поразкою жіночої статі, в результаті якого жінка стала займати підлегле становище відносно чоловіка. Приватна власність призвела до поділу праці між статями, появи патріархальної моногамної

сім'ї з верховенством чоловіка, економічної залежності жінок від чоловіків. У роботі «Німецька ідеологія» К. Маркс і Ф. Енгельс відзначають, що «перший поділ праці був між чоловіком і жінкою для виробництва дітей», це було історично першим актом у формуванні системи поділу праці та становлення суспільства. Гендерна стратифікація суспільства породжує соціальний антагонізм між жінками і чоловіками, усунення якого можливо не просто з подоланням класових відмінностей і «вертикальних» відносин власності (на чому наполягали марксистки), але радше з подоланням «горизонтальних» відносин власності чоловіків на робочу силу жінок (в першу чергу - в сім'ї), маскулістської ідеології і патріархального принципу соціальної організації. Таким чином, Енгельс і Маркс дійшли висновку, що жінки можуть досягнути рівності і свободи соціальних, політичних, економічних, особистих дій тільки за умови руйнування системи, побудованої на праві власності, в результаті класової революції [48, с. 41]. Соціалісти К. Маркс та Ф. Енгельс були прихильниками ідей щодо гендерної рівності обох статей, яка буде досягнута шляхом революційних змін у суспільстві.

Американський соціолог Р. Коллінз - один з представників теорії конфлікту - розглядав сучасне суспільство через поняття «власність». На думку Р. Коллінза, власність - це соціальне відношення, контракт між людьми, що дає право комусь із них здійснювати певні дії з якимись речами і утримує інших від користування цими речами, плюс готовність суспільства через свої інститути забезпечувати ці права. Відповідно до цієї теорії, щоб узаконити доступ чоловіків до жінок і зміцнити своє панування над ними, представники сильної статі отримали право на «сексуальну власність». Таким чином, ідея Р. Коллінза полягала в тому, що міра залежності жінки від чоловіка визначається двома критеріями: 1) матеріальною залежністю; 2) цінністю жінки як власності, що підлягає обміну [45, с. 86]. Як і соціалісти, Коллінз розглядав відносини між

чоловіком та жінкою крізь призму матеріальної власності, але мав своє особисте тлумачення цієї теорії. Основна ідея Р. Коллінза полягала в тому, що «сексуальна власність» чоловіка над жінкою дає право здійснювати певні дії над ними і не дозволяти іншим користуватися ними. Це право було підтримане на рівні соціальних інститутів.

Австралійський соціолог Р. Коннелл був розробником структурно-конструктивістського підходу до аналізу гендерних відносин і вважав, що «жіноча» та «чоловіча» ролі визнаються рівнозначними, хоча і різними за змістом. Проблема організації гендерних відносин розглядається Р. Коннеллом як процес взаємодії агента і соціальних структур, де структура складається історично, і тоді жіночність і маскуліність постають як постійно створюються ідентичності. Р. Коннелл також розробив теорію «гендерної композиції». Гендерна композиція - це соціальна реальність, представлена як система структурних можливостей для старих і нових гендерних практик, яка охоплює три основні сфери - економіку, політику і сферу емоційних відносин або катексис. Три сфери структурних можливостей створюють умови гендерного режиму, що розуміється як правила гри гендерних взаємодій в конкретних інститутах, таких як сім'я, держава, вулиця. В рамках такого варіанту основним завданням соціології гендерних відносин є вивчення гендерних режимів та їхніх змін. Зміна гендерних режимів є результатом множинних змін на рівні повсякденних взаємодій, що здійснюються через заперечення старих зразків [25, с. 64].

У західній соціології гендерні дослідження часто зводяться до вивчення основних компонентів статевої ідентичності, до яких Н. Смелзер відносить такі: біологічна стать, гендерна ідентичність, гендерні ідеали і сексуальні ролі. Всі ці основні компоненти статевої ідентичності знаходяться в еволюції і прагнуть, на думку Н. Смелзера, до «гармонійної єдності» [45, с. 127].

Згідно з теорією символічного інтеракціонізму, нормативні концепції гендеру реалізуються в межах, обумовлених соціальними інститутами. Е. Гофман відзначав, що ці норми не впливають тільки з процесу взаємодії з іншими людьми. Він вважав, що опосередковані послання - образи, породжувані рекламою, телебаченням, кінофільмами, книгами, журналами - прямо, без впливу процесів людської взаємодії, показують це нам. Гофман писав, що опосередковані послання - образи, породжувані рекламою, телебаченням, кінофільмами, книгами, журналами - прямо, без впливу процесів людської взаємодії або чоловікові, і жінці. Таким чином, соціолог зазначає, що гендер подається і сприймається як щось природне, хоча насправді він розуміється як соціально організоване досягнення (що досягається статусом) [14, с. 35]. Звідси Гофман виснував, що гендерна ідентифікація нав'язується суспільством за допомогою образів, що подаються у рекламі, кіно, музиці, образотворчому мистецтві, і таким чином кожна людина формує свою соціальну стать – гендер.

П. Бергер та Т. Лукман у своїй теорії зазначають, що гендер можна вважати способом демонстрації жіночої чи чоловічої статі, яка відбувається за допомогою повсякденних практик статево позначеного тіла [37, с. 44].

Британський соціолог Е. Гідденс стверджує, що гендер являє собою культурно обумовлений феномен. Дитина засвоює приклади гендерної поведінки, притаманній тій чи іншій культурі, від батьків. Крім того, у сприйманні батьками дитини велику роль відіграють гендерні стереотипи. Взаємостосунки між матір'ю та дитиною вказують на те, що з хлопчиками та дівчатками батьки спілкуються по-різному, навіть якщо вони впевнені у тому, що поводять себе однаково. Для підтвердження цього автор описує наступний експеримент. В ході експерименту велося спостереження за п'ятьма молодими матерями, яким доручалося доглянути за шестимісячною дитиною на ім'я Бет. Вони, як правило, починають їй часто посміхатися і

пропонувати ляльки для ігор. Дитину називали "милою", з "ніжним голосом". На дитину того ж віку, на ім'я Адам, інша група матерів реагувала зовсім інакше. Для ігор йому найчастіше пропонувався поїзд чи інші "хлопчачі" іграшки. У ролі Бет і Адама виступала одна і та ж, по-різному одягнена, дитина. Не тільки батьки, дідусі та бабусі судять про дітей подібним чином. Так, було проведено дослідження, присвячене аналізу слів, з якими медичний персонал, який приймав пологи, звертався до новонароджених немовлят. Новонароджених хлопчиків найчастіше називали «здорованями», «силачами», а новонароджених дівчаток частіше всього називали «лапочками», «ніжними», хоча вони практично не відрізнялися від хлопчиків за зростом і вагою [13]. Соціолог доводить те, що гендерна соціалізація та співвідношення себе із чоловіком та жінкою відбувається, зазвичай, із самого дитинства. Виховання хлопчиків та дівчаток ще з малечку відбувається по-різному, крізь призму гендерно-обумовлених ролей та стереотипів[13].

Дослідниця американка Т. Лауретіс у поворотній для гендерних дослідженнях книзі "Технології гендеру", посилаючись на ідеї М. Фуко, пише: "Я показала, що гендер - не проста похідна від анатомо-біологічної статі, а соціальна конструкція, репрезентація або скоріш за все складовий ефект дискурсивних і візуальних репрезентацій, які, наслідуючи М. Фуко, я розглядала гендер, як продукт різних суспільних інституцій: не тільки сім'ї, системи освіти, мас-медіа, медицини та права, але також, що менш вірогідно - мови, мистецтва, літератури, кіно та наукової [41]. Т. Лауретіс визначила, що на формування поняття гендер у кожної людини впливають такі соціальні інститути, як освітній, політичний, економічний, сімейно-побутовий, медичний, а також мистецький.

Соціологиня Т. Марценюк вважає, що гендер — це певні соціальні ролі, яких очікують від чоловіків і жінок. Жінка — насамперед мама, відповідальна за догляд за дітьми й іншими членами родини, за хатню

роботу. А чоловік — радше професіонал, який фахово водить машину, експерт і знавець свого діла [31].

Українська дослідниця І. Бондаревська наголошує, що гендер - це своєрідний результат соціалізації людини у суспільстві відповідно до її статевої належності [41]. Відтак велику увагу вчена приділяє саме поняттю гендерної соціалізації - засвоєнню знань, умінь, прийняттю соціальних ролей відповідно до усталених уявлень про соціальну поведінку жінок та чоловіків, формуванню гендерної ідентичності, від якої в основному і залежить гендерне самосприйняття себе.

Отже, можна зробити перше узагальнення: гендер в соціології - це соціальний конструкт, який позначає соціальні аспекти, взаємини між статтями, психологічні та поведінкові характеристики, які пов'язані із маскуліністю та фемініністю і відрізняють чоловіків від жінок. Це рядоутворююче поняття загального характеру набуває своєї конкретизації у поняттях меншого масштабу, з яких ми обрали до свого вивчення поняття гендерного дисбалансу. Відповідно в соціології гендерний дисбаланс має статус окремої, похідної від гендеру, категорії, вбудованої у різні соціологічні закони.

Проблематика гендерного дисбалансу у сучасності є досить актуальною у соціології сьогодення. Ми розглянемо тлумачення гендерного дисбалансу і визначення його місця в системі категорій соціології та її законів.

На думку соціолога Т. Марценюк, гендерний дисбаланс – це соціальний процес, що проявляється у нерівності чоловіків та жінок у правовій, освітній, економічній, політичній та інших сферах на основі статі [31]. За словником Колінза (Colinse dictionary) гендерний дисбаланс тлумачиться як співвідношення кількості чоловіків до кількості жінок на 100 осіб [56]. Більшість соціологів вважає, що гендерний дисбаланс існує в

об'єктивній реальності і відтак претендує на статус автономної категорії соціологічних наук. Відтак методично доцільним буде звернення до загального терміну «категорія соціології» та його видів.

Категорії соціології – це загальнонаукове поняття, що відноситься до всієї системи соціологічного знання про суспільство у сучасному науковому дискурсі. Існують три різновиди категорій в соціології - загальнонаукові (соціальна система, суспільство), безпосередні соціальні категорії (статус, стратифікація, інститути) - категорії дисциплін, суміжних із соціологією (сім'я, особистість, економічна соціологія) [46, с.162]. Поняття гендерного дисбалансу можна віднести як до соціологічних категорій, так і до категорій дисциплін, суміжних із соціологією, тобто до другого і третього різновидів категорій.

Категорії соціології також поділяються на статичні та динамічні. Серед статичних категорій виділяють такі як “соціальна спільність”, “соціалізація”, “особистість”, “соціальна група”, “соціальна верства”, “соціальна стратифікація”, “соціальний контроль” та інші, а динамічні категорії – це категорії змін, їхні причини, характер, етапи, наслідки тощо. До динамічних категорій відносять “соціальний розвиток”, “соціальну трансформацію”, “соціальний протест”, “соціальний рух”, “соціальну мобільність” та інші, тобто категорії, що вказують на певні зміни у суспільстві [46, с. 136]. На нашу думку, варто віднести гендерний дисбаланс до категорій динаміки, адже явище гендерного дисбалансу є змінним, мінливим і розвивається у кожній країні по-своєму.

Окрім статичних та динамічних категорій, виділяють категорії визначеності (соціальні відносини, соціальні спільноти, соціальні групи, індивіди, соціальні дії тощо). Вони відповідають на запитання: «що це таке? чим воно є стосовно суспільства як об'єкта вивчення?». Це також категорії зумовленості (інтереси, потреби, норми, цінності). Вони відповідають на запитання: «чому індивід поступає саме так, а не інакше? чим зумовлено

його дії?». Категорії вибору (стимулювання, мотивація, ціннісно-нормативне регулювання), у свою чергу, відповідають на запитання: «що необхідно зробити, аби людина діяла у відповідний спосіб?» [46 с. 133]. На нашу думку, гендерний дисбаланс слід віднести до категорій визначеності.

З огляду на сказане вище, вважаємо за потрібне надати власне визначення категорії «гендерний дисбаланс» з урахуванням когнітивних можливостей структурно-функціонального аналізу. Під гендерним дисбалансом у професійній сфері ми розуміємо внутрішньо суперечливе і динамічне системне утворення, що складається з підсистем, а саме неоднакового доступу до професійного навчання, неоднакових умов праці та організації робочого часу та нерівностей в оплаті праці.

Більш глибоко вивчають причинно-наслідкові зв'язки між явищами та процесами в суспільстві соціальні закони. Ми вважаємо за потрібне осмислити використання певних соціологічних законів при аналізі гендерного дисбалансу. Соціальні закони визначають взаємовідносини між різними індивідами та спільнотами, виявляючись в їхній діяльності, а саме у відносинах між народами, націями, класами, соціально-демографічними і соціально-професійними групами, містом і селом, суспільством і соціальною організацією, суспільством і трудовим колективом, суспільством і родиною, суспільством та особистістю тощо [46 с. 132].

За масштабом реалізації соціальні закони поділяються на загальні й специфічні. Загальні закони діють в усіх суспільних системах (наприклад, закон товарно-грошових відносин). Дія специфічних законів обмежена однією чи кількома суспільними системами (наприклад, закони, пов'язані з переходом від одного типу суспільства до іншого; закон первинного нагромадження капіталу). Гендерний дисбаланс доцільно вивчати в межах специфічних законів соціології, адже окреслений процес поширюється тільки на декілька сфер – освітню, трудову, політичну, сімейну, де можна простежити певну диспропорцію у розрізі статі [40, с. 14].

За ступенем спільності соціальні закони або характеризують розвиток соціальної сфери в цілому, або визначають розвиток окремих її елементів — класів, груп, націй тощо [27, с. 45]. Гендерний дисбаланс – це процес, що пов'язаний одразу з декількома складниками соціальної сфери: соціально-демографічним (стан поділу на чоловіків і жінок у певному суспільстві, вікові пропорції серед них, розподіл за місцем проживання, характером трудової діяльності тощо), освітнім (за отриманою освітою чи освітою, що набувається чоловіками та жінками в гендерному аспекті), трудовим (пошуки праці, проблеми працевлаштування, характер виконуваної роботи і т. ін.), культурним (до прикладу, відношення чоловіків і жінок до певної релігійної конфесії чи спільноти віруючих або до середовища атеїстів; до тих, хто дотримується традиційних норм і цінностей чи до тих, хто надає перевагу новим, не-традиційним цінностям тощо). Тому у вивченні гендерного дисбалансу варто застосовувати соціологічні закони першої групи.

За способом вияву соціальні закони поділяють на динамічні й статичні (стохастичні). Динамічні визначають напрям, чинники і форми соціальних змін, фіксують жорсткий, однозначний зв'язок між послідовністю подій у конкретних умовах. Статичні закони не детермінують соціальні явища, а відображають головні напрями змін, їхню тенденцію до збереження стабільності соціального цілого. Вони зумовлюють зв'язок явищ і процесів соціальної дійсності не жорстко, а з певним ступенем вірогідності соціальної сфери [47]. Гендерний дисбаланс доцільно вивчати із використанням як динамічних законів (тому що реальний стан гендерного дисбалансу є мінливим, плинним, змінюється від епохи до епохи), так і стохастичних законів (оскільки ситуація гендерної нерівності має сталий характер і притаманна абсолютній більшості суспільств світу).

Динамічні закони розділяють на причинні та функціональні. Причинні динамічні закони фіксують суворо детерміновані (причинно-наслідкові) зв'язки розвитку соціальних явищ (наприклад, роль способу виробництва при переході від однієї суспільно-економічної формації до іншої). Функціональні динамічні закони відображають емпірично спостережувані й суворо повторювані взаємні залежності між соціальними явищами [47]. Ми відносимо гендерний дисбаланс до тих соціальних феноменів, які слід вивчати за допомогою законів причинно-наслідкових зв'язків у розвитку соціальних явищ, адже досліджуваний нами процес залежить від багатьох чинників, а саме від гендерної толерантності, відсутності чи наявності гендерних стереотипів, пов'язаних із професійною зайнятістю, однакового доступу до навчання для всіх, незалежно від статі тощо.

Наступним етапом нашої роботи є визначення понять, що безпосередньо пов'язані із гендерним дисбалансом, адже таким чином, ми зможемо більше розкрити тематику гендерного дисбалансу та процесів, що пов'язані із ним.

Тотожним до поняття гендерного дисбалансу можна вважати поняття гендерного розриву - це різниці між жінками і чоловіками у будь-якій сфері, що стосується ступеня їхньої участі, доступу до ресурсів, розміру винагороди, реалізації прав, повноважень та впливу, а також використання благ і переваг. Окремо виділяють поняття гендерного розриву в оплаті праці – різницю між заробітною платою чоловіків та жінок [12, с. 10].

Гендерна нерівність - це ситуація, коли жінки й чоловіки не є фактично рівними за правами, можливостями й уявленнями про них унаслідок сексизму [16].

Гендерний стереотип - це стійкі, повторювані, загальноприйняті уявлення (думки) про місце та виконувані ролі того чи іншого гендеру в

суспільстві, а також про особистість людей тієї чи іншої гендерної ідентичності [7, с. 85].

Іншим поняттям, пов'язаним із гендерним дисбалансом, є гендерний паритет. Гендерний паритет – це принцип симетричного і рівноважного включення чоловіків і жінок у всі сфери суспільного життя [49].

Гендерна сегрегація - перевага різних видів діяльності і спілкування, різних друзів, різних соціальних ролей, підкреслення гендерних відмінностей, формування упередженого ставлення до власного гендеру та упереджень до іншого, виникнення гендерних конфліктів [7, с. 85].

Гендерні упередження — це соціальна установка з негативним і спотвореним змістом, упереджена думка стосовно представників або представниць іншої статі [7, с. 85].

Таким чином, з наведеного випливає наше друге узагальнення: поняття/категорія «гендерний дисбаланс» є широко розповсюдженою в низці соціогуманітарних наук і в першу чергу в соціології; це явище може плідно вивчатися із застосуванням певних соціальних законів і категорій; воно використовується нарівні з близькими за значенням термінами, але є найбільш релевантним до тих ситуацій в житті соціуму, які характеризуються несправедливим ставленням до однієї із соціальних статей в бік порушення паритету між ними.

Якщо чоловіками і жінками народжуються, то гендерні диспропорції виникають і функціонують у процесах соціалізації. Саме таким тлумаченням соціологія відрізняється від інших наук, а також пропонує відповідні парадигми і напрямки соціологічного теоретизування, в яких гендер і розуміють, і пояснюють по-різному. Тобто в соціології немає одного-єдиного визначення гендеру, оскільки ця наука є мультипарадигмальною. Крім того, в соціології обраний теоретичний напрям вивчення гендеру та похідних від нього понять навпрост пов'язаний із релевантною методикою емпіричного дослідження, використанням

різних дослідницьких процедур, різного поєднання кількісних і якісних, вербальних і невербальних методів. А це вимагає обрання соціологом своєї дослідницької позиції, чіткої артикуляції того підходу, в рамках якого він чи вона будуть здійснювати свою професійну діяльність в аналізі обраної проблеми.

Отже, в цій частині першого розділу ми визначили тлумачення гендерного дисбалансу як соціологічної категорії та категорії суміжних наук, можливості використання різного виду соціальних законів для всебічного вивчення цього соціального явища. Ці дослідницькі процедури уможливають подальшу розробку понятійно-категоріального апарату досліджуваного нами феномену, здійснюють свого роду підготовчу роботу. Тому у наступній частині розділу ми з'ясуємо тлумачення гендеру та гендерного дисбалансу у розрізі структурно-функціонального аналізу та однієї з феміністичних теорій, на основі яких і буде ґрунтуватися авторське емпіричне дослідження.

1.3 Соціологічне моделювання гендерного дисбалансу у структурно-функціональному аналізі та у феміністичній теорії рівного ставлення

Вище вже зазначалося, що ситуація сьогодення у соціологічній науці характеризується мультипарадигмальністю, тобто існуванням множинності напрямків соціологічних рефлексій. Це ставить перед дослідником завдання когнітивної селекції і обрання того теоретичного напрямку, в рамках якого вивчення гендерного дисбалансу буде найбільш ефективним і усебічним. Тому основним методологічним джерелом до написання магістерської дипломної роботи обрано структурно-функціональний аналіз, який належить до класичної лінії соціологічного теоретизування, а точніше – до неокласичної метапарадигми. Структурно-функціональний аналіз - методологічний підхід в соціології та соціокультурній антропології, що

полягає у трактуванні суспільства як соціальної системи вищого рівня складності, яка має свою структуру та механізми взаємодії складаючих її структурних елементів, кожен з яких виконує власну функцію. Основоположниками структурного функціоналізму вважають відомого американського соціолога Т. Парсонса, який у своїх дослідженнях спирається на класичні концепції Г. Спенсера і Е. Дюркгейма, а також британського соціального антрополога польського походження Б. Малиновського. Базовою ідеєю структурного функціоналізму є ідея "соціального порядку", тобто іманентне прагнення будь-якої системи підтримати власну рівновагу, узгодити між собою різні її елементи, домогтися згоди між ними. Учень Парсонса - Р. Мертон - вніс свій доробок у розвиток зазначеного підходу і його реалізації у практичному застосуванні. Зокрема, Р. Мертон приділяв велику увагу проблемі дисфункцій, яку можна використовувати і до вивчення гендерного дисбалансу.

Ми вважаємо за потрібне визначити головні положення структурного функціоналізму та адаптовані нами положення, що складають теоретичну основу магістерської роботи.

**Аплікація обраних методологічних джерел до
проблематики магістерської кваліфікаційної роботи**

<i>Головні положення структурного функціоналізму</i>	<i>Адаптовані положення, які складають теоретичну основу магістерської кваліфікаційної роботи</i>
<u>ОНТОЛОГІЧНІ ПОЛОЖЕННЯ</u>	
Суспільство - це складна, загальна і цілісна система, що складається з великої кількості взаємозв'язаних і взаємозалежних підсистем.	Гендерний дисбаланс у професійній сфері розглянуто як систему, що складається з підсистем: нерівності доступу до професійного навчання; неоднакових умов праці та організації робочого часу; нерівності в оплаті праці.
Паралельно існують інші соціальні системи та соціальні зв'язки усередині них; всі системи взаємопов'язані і взаємообумовлені. Системи зазвичай розташовуються в одній з трьох головних сфер життєдіяльності: економічній, політичній, культурній.	Гендерний дисбаланс як система меншого масштабу розглядають в кожній з трьох головних систем життєдіяльності суспільства: в економічній сфері це головно проблематика гендерної нерівності у працевлаштуванні і у самій праці, у політичній сфері – гендерні диспропорції у зайнятті керівних посад у державі та її інституціях; у культурній сфері – це гендерна

	диспропорція в освіті, панування гендерних стереотипів як паттернів повсякденної поведінки у сім'ї та розподілі сімейних ролей тощо.
Індивіди та соціальні групи виконують певні соціальні ролі і функції у суспільстві.	Завданням соціології є визначення ролей та функції чоловіків та жінок на ринку праці та у професійній сфері сучасного суспільства в контексті гендерного дисбалансу.
Індивід входить до соціальної структури суспільства через виконувану ним соціальну роль, яка передбачає реалізацію ним конкретних функцій та виконання покладених на нього обов'язків.	Чоловіки і жінки входять до соціальної структури в її професійній частині та виконують різні гендерно обумовлені соціальні ролі, а також гендерно відмінні функції та обов'язки. Характер їхнього виконання великою мірою залежить як від загальноприйнятих в тому чи іншому суспільстві соціокультурних норм, так і від гендерних стереотипів, які прямо чи опосередковано впливають на вибір професії чоловіків і жінок, а також на їхнє кар'єрне просування на перспективу.
Соціальні системи є інтегрованими і тяжіють до стабільності, тому будь-які дисфункції у суспільстві є	Гендерний дисбаланс у професійній діяльності розглядають як патологічний стан,

<p>ненормальним, патологічним станом, який свідчить про зміни у соціальній системі та який слід долати.</p>	<p>що здатен врешті-решт підірвати сталий порядок у суспільстві, призвести до соціальної напруги і згодом навіть до конфліктів, а отже, його можна віднести до такого явища, якому притаманні явні і приховані дисфункції.</p>
<p><u>ЕПІСТЕМОЛОГІЧНІ ПОЛОЖЕННЯ</u></p>	
<p>Елемент соціальної реальності не може бути проаналізований без прийняття до уваги умов, у яких він функціонує; без аналізу причинно-наслідкових зв'язків, до яких він є дотичним; без урахування функцій (явних та латентних), які він виконує.</p>	<p>Вивчення гендерного дисбалансу неможливе без врахування існуючого політичного, економічного, культурного контексту, без врахування причинно-наслідкового зв'язку між різними сферами та системами різного масштабу в тій їхній частині, де йдеться про гендерні відносини, без з'ясування соціальних причин і наслідків розповсюдження гендерного дисбалансу в аспекті виконуваних ним явних і прихованих дисфункцій.</p>
<p>Соціальні науки здатні до прогнозування, тому соціологія як самостійна наукова дисципліна здатна виявляти соціальні відхилення, прогнозувати їхні</p>	<p>Соціологія здатна проаналізувати теперішній стан гендерного дисбалансу та прогнозувати майбутнє професійної сфери як соціального інституту на предмет</p>

наслідки і попереджати про них відповідні соціальні інститути.	розповсюдження гендерної диспропорції, реального становища жінок та чоловіків у цій сфері, а також наслідків його побутування.
--	--

Джерело: авторські напрацювання.

Таким чином, будемо вважати, що професійна структура сучасного українського суспільства складається із багатьох елементів - систем та підсистем, їхніх складових. Такими елементами можуть бути взаємозв'язані і взаємозалежні підсистеми - різні професійні сфери, різні посади в тих чи інших сферах, компанії, їхні підрозділи, взаємозв'язки між ними. Звертаючись до тематики дипломного проекту, до дослідження саме гендерного дисбалансу у професійній діяльності, можна визначити, в яких сферах найбільше задіяні чоловіки, а в яких - жінки, які посади вони займають, порівняти заробітну платню між чоловіками та жінками, можливості кар'єрного зростання як чоловіків, так і жінок тощо.

У феміністичних теоріях також існує низка підходів, які тлумачать питання гендеру.

Теорія рівного ставлення (також відома як теорія подібності, або ліберальний фемінізм) вбачає причину тендерної нерівності в тому, що законодавство й інші державні інститути по-різному інтерпретують жінок та чоловіків, створюючи для них різні закони. Коли існували закони, що забороняли жінкам здобувати професійну освіту, тоді жінки не могли вільно конкурувати з чоловіками на ринку праці, а це призводило до нерівності. Однакові закони, стверджує теорія рівного ставлення, могли б забезпечити рівність усіх людей, незалежно від статі.

Інший підхід називають теорією різності, або ще культурним фемінізмом чи теорією особливого ставлення. Ця теорія опонувала стратегії рівного ставлення і критикувала її за андроцентризм, адже теорія рівного

ставлення намагалась, перш за все, надати жінкам ті права, що вже були в чоловіків відмінна (і тоді їй потрібні спеціальні закони). Тобто така полеміка уgruntована на андроцентризмі. Теорія домінування запропонувала облишити дебати про подібності/відмінності, а натомість зосередитись на проблемі нерівності.

Теорія домінування (ще її називають радикальним фемінізмом) сформувався наприкінці 1960-х рр. Її прибічниці вважали, що обидві сторони полеміки про рівне чи різне потрактування жінок і чоловіків розглядають чоловіка як норму, як людину загалом, до якої жінка або подібна (а тому потребує таких самих законів), або від якої відмінна (і тоді їй потрібні спеціальні закони). Тобто така полеміка уgruntована на андроцентризмі. Теорія домінування запропонувала облишити дебати про подібності/відмінності, а натомість зосередитись на проблемі нерівності [28].

Основною теорією, за якою ми розглянемо поняття “гендерний дисбаланс”, обрано теорію рівного ставлення, або теорію ліберального фемінізму, яка трактує гендер як різну інтерпретацію поняття жінки та чоловіка. Її основне твердження полягає в тому, що однакові закони у всіх сферах на законодавчому рівні могли б забезпечити гендерну рівність на всіх інших її рівнях. У розрізі обраної нами теорії ми розглянемо низку проблем, що пов'язані із гендерним дисбалансом у професійній діяльності, а також окреслимо можливі шляхи їхнього вирішення.

Спершу розглянемо сферу освіти та науки, проблематика якої згідно із зазначеною теорією проявляється в обмеженні в набутті освіти для чоловіків та жінок, зменшенні кількості навчальних програм для жінок та чоловіків та проблемах з отриманням професійної підготовки за певною професійною діяльністю. Рішенням цієї проблеми є рівний доступ до навчання незалежно від статі, що закріплений законодавчо, який забезпечив би вільний вибір професійної діяльності як чоловіків, та і жінок.

Важливим аспектом є сфера працевлаштування, недоліками в якій є різна оплата праці між чоловіками та жінками, а також неоднакове ставлення до працівників та працівниць. Основне вирішення проблем цієї сфери полягає у забезпечення рівної оплати праці на законодавчому рівні, стимулюючи гідний розвиток соціальної, економічної сфери всього суспільства та гарантованому рівному доступі до оплачуваної праці та різних професій (занять) на законодавчому рівні, які забезпечили б сталий розвиток суспільства, вільного від гендерних стереотипів.

Іншим аспектом, дотичним до тематики нашої роботи, є сфера «другої зміни», яка проявляється у домашній роботі, догляді за дітьми, приготування їжі тощо. Численні дослідження свідчать, що зазвичай домашню роботу, догляд за дітьми здійснює жінка. Вирішенням цієї проблеми може слугувати стимулювання чоловіків брати декретні відпустки однаковою мірою, а також за допомогою різних проєктів, соціальних ініціатив, таких як «Щастя в 4 руки», щоб заохочувати чоловіків та жінок порівну ділити домашні обов'язки.

Важливим також є політичний аспект, що можна виявити у меншій кількості жінок, ніж чоловіків, представлених у владних структурах на місцевих, регіональних та державних рівнях. Одним із ключових рішень цієї проблеми є усунення гендерної нерівності у політичній сфері, що забезпечувало би рівні можливості для чоловіків та жінок.

На основі виокремлених положень структурно-функціонального аналізу та теорії рівного ставлення розроблено авторське моделювання, а саме окреслення шляхів вивчення гендерного дисбалансу. Гендерний дисбаланс на ринку праці та у професійній діяльності проявляється насамперед у нерівному доступі до професійного навчання, різній оплаті праці між чоловіком та жінкою, неоднакових умовах праці та організації

робочого часу, нерівному доступі до оплачуваної праці та різних професій (занять).

Аспектами, де проявляється гендерний дисбаланс на ринку праці та у професійній діяльності, є насамперед обмеження доступу жінок чи чоловіків на підставах їхньої статі до отримання професійної підготовки (обмеження в набутті освіти для чоловіків та жінок, відсутність нормативних актів, які регулюють доступ до професійної підготовки чоловіків і жінок, зменшення кількості навчальних програм з певних, гендерно-стереотипно зумовлених професій для жінок та чоловіків), розподіл на «чоловічі» та «жіночі» види робіт, неоднакові умови роботи за фахом (неоднакові умови професійної діяльності, неоднакові умови організації робочого часу), розрив у заробітній платі тощо.

Причинами гендерного дисбалансу на ринку праці вважаємо недосконалість законодавчих актів щодо рівних можливостей отримання освіти, різна гендерна соціалізація чоловіків та жінок причинами якої є культурно-історичний та психологічний бар'єри, гендерні стереотипи – традиційні сімейні ролі та нижчий соціальний статус жінки, сексизм – дискримінація за статтю – причина неоднакових умов професійної діяльності, домашня робота, догляд за дітьми - причина неоднакових умов організації робочого часу, можливість нижчої оплати праці жінок за таку саму роботу, як в чоловіків. Нижче представлено авторське моделювання вивчення гендерного дисбалансу на ринку праці і професійної діяльності (див. Рис. 1.3.1.).

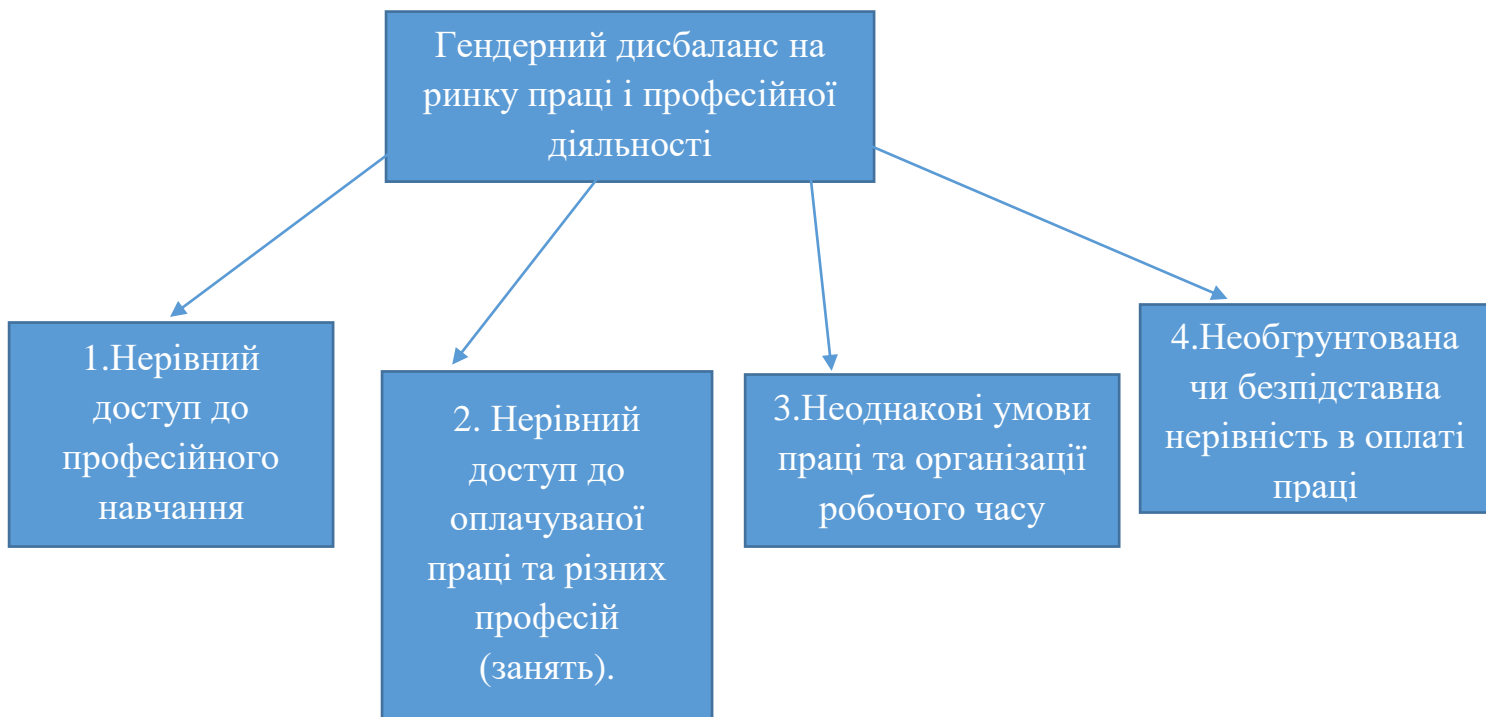


Рисунок 1.3.1. Гендерний дисбаланс на ринку праці і професійної діяльності.

Джерело: авторське напрацювання.

Наступний фрагмент моделювання стосується проявів гендерного дисбалансу на ринках освіти, праці і професійної зайнятості (див. Рис. 1.3.2.).



Рисунок 1.3.2. Прояви гендерного дисбалансу на ринках освіти, праці і професійної зайнятості.

Джерело: авторське напрацювання.

Продовження схематичного компоненту моделювання стосується з'ясування причин гендерного дисбалансу на ринках освіти, праці і зайнятості (див. Рис. 1.3.3.).



Рисунок 1.3.3. Причини гендерного дисбалансу на ринках освіти, праці і професійної зайнятості.

Джерело: авторське напрацювання.

Здійснене соціологічне моделювання дає змогу виявити можливості його застосування в емпіричній частині магістерської кваліфікаційної дипломної роботи, насамперед в розробці практичної операціоналізації понять і виробленні сукупності показників / маркерів, доступних для емпіричної фіксації. Це реалізовано у другому розділі роботи.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ I

Перший розділ роботи побудовано за логічною схемою, яка передбачає ступеневий розгляд наукових поглядів на проблематику гендерного дисбалансу. Це здійснено мірою звуження дослідницької уваги починаючи від аналізу головного рядоутворюючого поняття «гендер» у соціогуманітарних науках (1.1.) через визначення специфіки соціології у вивченні гендеру та його одного з головних соціальних різновидів – гендерного дисбалансу (1.2.) і до обрання авторського кута зору на порушення в суспільстві принципу рівних можливостей чоловіків і жінок у професійній діяльності (1.3.).

Відповідно до цієї схеми дослідження спочатку виявлено відмінності та спільні риси розуміння гендеру і похідних понять у таких соціогуманітарних науках, як філософія, антропологія, педагогіка, психологія, а також у міждисциплінарному відгалуженні соціогуманітарного знання – феміністичних студіях. Здебільшого гендер розглядається цими науками як усвідомлення соціальних ролей, що притаманні жінкам і чоловікам. Але водночас зазначено, що поняття гендеру в сучасному науковому дискурсі потрактоване досить неоднорідно, адже в кожній дисципліні, у кожному підході це поняття тлумачиться в рамках предметних полів цих наук.

У цій частині розділу наголошено, що у філософії спочатку не було чітко визначеного поняття гендер. Чоловіка сприймали, як окрему особистість, а жінку – крізь призму патріархальних цінностей, але у XIX ст. філософія розділила біологічну та соціальну стать (гендер). Антропологія розглядає гендер крізь призму антропоцентризму (теорії, що ставить чоловіка у центр світосприйняття), і проблеми визнання людини в культурі і в суспільстві через привнесення категорії статі в науковий аналіз. Педагогіка фокусується на коректному гендерному вихованні, головною

метою якого є створення умов для забезпечення формування свідомості, вільної від гендерних стереотипів. Психологія виокремила поняття нормального та невротичного гендерного розвитку, а також виділила 4 важливі гендерні ідентичності: маскулінну, фемінну, андрогінну та недиференційовану. У феміністичних теоріях гендер розглядається крізь призму соціально-рольової й культурної інтерпретації рис особистості та моделей поведінки чоловіка і жінки, а також тлумачиться як політика рівних прав і можливостей чоловіків та жінок та діяльність зі створення механізмів щодо її реалізації.

Далі у розділі наголошено, що у соціології поняття “гендер” вивчалось здебільшого у рольовому підході, теорії конфлікту, теорії символічних впливів, структурно-конструктивістському підході та марксизмі. Акцентовано, що гендер в соціології - це соціальний конструкт, який позначає соціальні аспекти, взаємини між статтями, психологічні та поведінкові характеристики, які пов'язані із маскулінністю та фемінінністю і відрізняють чоловіків від жінок. Якщо чоловіками і жінками народжуються, то гендерні характеристики набувають у процесах соціалізації. До таких гендерно забарвлених характеристик відносимо поняття гендерного дисбалансу. У розділі показано, що гендерний дисбаланс розглядають у соціології як соціальний процес, який проявляється у нерівності між чоловіками та жінками у економічній, політичній, правовій та інших сферах. Також виділено місце гендерного дисбалансу серед соціологічних категорій, і наголошено, що це - явище, яке можна розглядати за допомогою соціологічних законів різного гатунку.

Відповідно для розкриття суті і характерних рис гендерного дисбалансу визначено такі близькі поняття, як гендерні норми, гендерні стереотири, гендерні ролі, гендерна сегрегація, гендерна рівність, метафоричні поняття «липка підлога», «скляна стеля» тощо. Розглянуто такі супутні поняття, як культурно-історичний та психологічний бар'єри,

які заважають жінкам займати ті чи інші посади та будувати кар'єру. Особлива увага приділена визначенню головного рядоутворюючого поняття “гендер” та похідного поняття «гендерний дисбаланс» у феміністичній теорії. Окреслено історію фемінізму, основні його види. На цій основі запропоновано авторське визначення гендерного дисбалансу стосовно професійної сфери: це системне утворення, яке характеризує порушення гендерної рівноваги у таких сферах меншого масштабу, як доступ до професійного навчання, умови праці та організації робочого часу, оплата праці і т. ін.

У третій частині першого розділу сформовано соціологічне моделювання гендерного дисбалансу, яке складається з трьох схем трактування головного рядоутворюючого (гендерний дисбаланс) та похідних (прояви і причини гендерного дисбалансу) понять, верифікація якого відбулася в авторському соціологічному дослідженні, результати якого представлені у наступному розділі роботи. В якості двох головних методологічних джерел дослідження в його теоретичній та емпіричній частинах обрано теоретичні положення структурно-функціонального аналізу та ліберального фемінізму або теорії рівного ставлення. Ці положення адаптовано до теми магістерської роботи, наслідком чого стало формування цілісного концепту гендерного дисбалансу стосовно нерівності на ринках набуття освіти, працевлаштування та професійної зайнятості.

II РОЗДІЛ. ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНІ ТА ЕМПІРИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ДИСБАЛАНСУ У ПРОФЕСІЙНІЙ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОЇ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ

2.1. Соціолого-статистичний аналіз гендерних диспропорцій у здобутті молоддю професійної освіти та у праці

Перш ніж розкрити застосування вироблених у I розділі роботи теоретичних положень до авторського емпіричного дослідження, слід звернутися до ситуації з набуттям фахової освіти молоддю у різних країнах світу. Це потрібно для з'ясування специфіки українських умов професійної підготовки і працевлаштування молодих людей різних статей, виявлення спільних і відмінних рис цих процесів, використання кращого зарубіжного досвіду фахового вишколу та залучення до праці юнаків і дівчат, створення відповідних умов і соціальних (в тому числі освітніх) програм.

Мільярд молодих людей у світі віком від 18 років незабаром вступатимуть до начальних закладів, отримуватимуть бажаний рівень освіти, почнуть шукати першу роботу, будувати професійну кар'єру та плани стосовно свого майбутнього. На нашу думку, слід визначити основні сфери життя молоді та місце проблематики гендерного дисбалансу в них.

Перш за все слід розглянути сферу освіти і наступного працевлаштування, тому що в сучасному світі все більше дітей і підлітків отримують гідну середню та вищу освіту, але все ще існує низка проблем, пов'язаних як із здобуттям якісної фахової освіти, так і з наступним працевлаштуванням молоді. В суспільстві швидка глобалізація та технологічні зміни можуть запропонувати нові можливості для створення нових робочих місць для багатьох молодих людей працездатного віку, але відсутність перспектив гідної роботи збільшує їхню вразливість у перехідний період з підліткового віку до дорослого життя. Інвестиції урядів, батьків молодих людей в освіту та навчання будуть втрачені, якщо молоді люди не перейдуть згодом на добре оплачувану роботу, яка дозволить їм

утримувати себе, робити внесок у сімейний бюджет та в економіку країни. Однак численні дослідження твердять, що у середньому молоді жінки та чоловіки мають у два-три рази більше шансів бути безробітними, ніж дорослі, і це особливо яскраво виражено для молодих жінок [60]. Занадто часто вони працюють в ситуації небезпечних умов праці, що до того ж характеризуються мізерними заробітками [60].

Ситуація з набуттям професійної освіти у багатьох країнах світу також не є однозначною. Існує багато країн, де доступ до освіти, особливо якісною, традиційно був прерогативою чоловічої статі. Також навіть у добре розвинутих демократіях продовжує існувати поділ на так звані чоловічі та жіночі професії з відповідним закріпленням цього гендерного стереотипу в освітній діяльності. Це знаходить прояв у латентних чи навіть явних обмеженнях для жінок претендувати на вишкіл з деяких професій, які традиційно закріплювалися суто для представників сильної статі. Отже, вже на перших кроках до опанування професією з'являється гендерний дисбаланс, який часто знаходить продовження у наступній професійній діяльності молодих чоловіків і жінок.

Основи ефективної гендерної та молодіжної зайнятості лежать у рівному доступі до освіти для дівчат і хлопців. Якісна освіта залишається ключовим шляхом до розширення можливостей жінок, адже без якісної освіти шанси отримати гідну роботу низькі.

Мета загальної початкової освіти була досягнута в більшості регіонів земної кулі, а гендерний паритет був досягнутий у 118 країнах світу станом на 2018 р., згідно з даними МОП (Міжнародною організацією праці) [60]. Однак у деяких культурах, коли сім'ї мають обмежені ресурси, коли вони можуть відчувати, що мають вибирати між забезпеченням своїх синів чи доньок, то доньки, як правило, виключаються з такого роду розрахунків першими. Розрив грамотності між юнаками і молодими жінками, схоже, зростає в Африці та Азії. Найбільша гендерна нерівність спостерігається в

Північній Африці та Західній Азії. Країни Східної Азії та Тихого океану наблизилися до досягнення гендерного паритету у доступі до освіти.

Жіноча освіта тісно пов'язана, як правило, з меншим розміром сім'ї, більшою відповідальністю за прийняття рішень і вищими доходами. Але в цілому, молоді жінки мають ще більше труднощів з пошуком роботи, ніж молоді чоловіки. Навіть якщо освіта молодих жінок вища, ніж у чоловіків, коли молоді випускниці вищих навчальних закладів намагаються знайти роботу, вони відчують на ринку праці дискримінацію.

Часто зустрічаються гендерні стереотипи у профорієнтації та консультуванні з боку шкільного персоналу чи батьків та друзів, і це відбиває охоту молодих жінок до навчальних програм, які призвели б їх до вищих довгострокових прибутків та покращення працевлаштування. У багатьох країнах, наприклад, молодих жінок заохочують до навчання у відносно низько-кваліфікованих і погано оплачуваних «жіночих» професіях з малоперспективною висхідною мобільністю. Ці професії часто пов'язані між собою домашньою роботою, такою як приготування їжі та шиття, тоді як молодих чоловіків заохочують йти на навчання та працевлаштування у сучасних високотехнологічних професіях.

Сегрегація також існує на вищих рівнях освіти, де жінки часто спрямовуються на традиційні професії. Це важливі професії для економічного та соціального благополуччя країн і жінок роблять вирішальний внесок в економіку. Але чоловіків потрібно однаково заохочувати до цих професій, тим самим порушуючи гендерні бар'єри. Аналогічно, професії, які були позначені чи сприймаються як «чоловічі», повинні бути відкритим для жінок з інтересами та компетенціями, необхідними для виконання відповідної роботи.

За іронією долі, те, що можна вважати жіночою професією в одній культурі (наприклад, будівельна робота в Індії) розглядається як чоловіча в інших частинах світу. У секторі інформаційно-комунікаційних технологій в

Азії працює багато жінок, але це розглядається як переважно чоловічий сектор у Європі. Після працевлаштування молоді жінки також можуть не працювати, а бути достатньо наполегливим у просуванні своїх досягнень або вимагати більшої оплати. Дослідження МОП у 2019 р. щодо статі і зарплат виявили, що чоловіки просили більше грошей у вісім разів більше, жінки [60]. Навички ведення перемовин також слід запропонувати молодим жінкам, щоб зміцнити їхню впевненість, особливо в контексті досягнення соціального діалогу. Саме тому важливо долати гендерні стереотипи. Покращений доступ до несегрегованого навчання сприятиме підвищенню працевлаштування молодих жінок та покращить їхні майбутні заробітки та соціально-економічні умови життя.

Зусилля у цьому напрямку мають бути доповнені професійною орієнтацією, яка краще відповідає можливостям та потребам молодих жінок, а також через гендерно-сенситивні послуги з консультування та працевлаштування, щоб дати їм можливість реалізувати свій потенціал. Наприклад, ЮНІФЕМ розробив програму, щоб допомогти подолати цифровий розрив в Африці, надавши жінкам доступ до інформаційно-комунікативних технологій (ІКТ), щоб покращити їхні засоби існування [60].

Дані опитування МОП «Перехід від школи до роботи» станом на 2019 р. показують, що в деяких країнах перехід до трудового життя у молодих жінок є тривалішим та тяжчим, ніж в молодих чоловіків. Дуже часто вони мають більш обмежений доступ до інформаційних каналів і механізмів пошуку роботи, ніж молоді чоловіки, і, що важливо, роботодавці в ряді країн виявили вражаючу перевагу наймати молодих чоловіків, а не молодих жінок з різних причин. За статистикою багатьох країн та регіонів, рівень безробіття зазвичай нижчий серед молодих жінок, ніж для молодих чоловіків. Однак це часто означає лише те, що жінки навіть не намагаються знайти роботу, а просто залишають ринок праці. Коли молоді дівчата

знаходять роботу, вона часто є нижче оплачуваною, порівняно із чоловіками [60]. Звідси випливає, що здебільшого рівень участі у робочій силі для молодих жінок нижчий, ніж для молодих чоловіків. Найбільші розриви фіксують у Південній Азії (35 відсоткових пунктів) і на Близькому Сході; спостерігається також більша участь молодих чоловіків у порівнянні із молодими жінками жінок Північної Африки (29 відсоткових пунктів) [60]. Розриви в основному відображають різні культурні традиції та відсутність можливостей для жінок поєднувати роботу та сімейні обов'язки. Це справедливо не лише в країнах, що розвиваються, а й у індустріально розвинутих країнах.

Далі, низький рівень зайнятості на ранніх етапах кар'єри молодих людей може негативно впливати на їхню самооцінку та перспективи працевлаштування протягом усього життя. Неповно зайнята або безробітна молодь матиме менше коштів на покриття своїх особистих витрат, а також не матиме можливості заощаджувати та інвестувати для майбутньої безпеки. Це, в свою чергу, матиме негативний вплив на поточний стан і майбутнє бізнесу та економіки. Без перспективи стабільного працевлаштування для молодих жінок і чоловіків суспільство також платить високу ціну. Велика частина молодих людей, що не знайшли роботу в омріяній професійній сфері, розчаровані відсутністю можливостей і без фінансових засобів є більш вразливими до особистої та соціально деструктивної поведінки та більш схильні незаконної та небезпечної діяльності.

Зайнятість молоді навпрост пов'язана із загальною ситуацією із зайнятістю в країні. В країнах з розвиненою економікою безробіття серед молоді може бути пов'язане з переходом від закінчення навчання безпосередньо до місця праці. У країнах, що розвиваються, це може бути зумовлено недостатнім зростанням і розвитком сфери працевлаштування. У багатьох бідних державах є неповна зайнятість і бідність працюючих, гострі

проблеми для багатьох молодих жінок і чоловіків, які борються за отримання доходу. Велика кількість малоосвіченої сільської молоді не може гідно існувати через відсутність підтримки з боку держави [63, с. 96].

Конкретні розміри зайнятості молоді варіюються залежно від статі, віку, етнічної приналежності, рівня освіти, походження, наявності сім'ї, стану здоров'я тощо. Молодь як група не є однорідною. Деякі групи є більш вразливими та зустрічаються з особливими недоліками під час виходу на ринок праці та утримання на ньому [60].

Вісімдесят п'ять відсотків молодих людей живуть у країнах, що розвиваються, де багато з них особливо вразливі до екстремальних умов, які пов'язані із бідністю. Пандемія COVID-19 призвела до того, що кількість безробітних у всьому світі до 2022 р. За прогнозами перевищить 200 млн. осіб, що випливає зі звіту Міжнародної організації праці (МОП) станом на 2021 р., а це може становити 44% всіх безробітних. [1]. Діти із бідних країн часто є безробітною, некваліфікованою молоддю. Дітей молодшого віку беруть на роботу для того, щоб запропонувати їм нижчу заробітну оплату, ніж дорослим, а також їхні шанси отримати професійну освіту значно скорочуються. За оцінками Міжнародної Організації Праці, станом на 2020 р. 59 млн. молодих людей у віці від 15 до 17 років є зайнятими на шкідливих формах праці [60].

Міграційні тенденції також сильно впливають на картину світового ринку праці. Наразі немає оцінок щодо частки молоді серед глобальних мігрантів, яких у всьому світі налічується близько 175 млн. Зрозуміло, що зі зростанням транскордонних трансфертів робочої сили більше і все більше молодих людей залишають свої домівки в надії знайти роботу, що призведе до переїзду із сільської місцевості в міську або в інші країни [60]. Це матиме вплив на ринки праці в їхніх країнах, а також за кордоном. З глобалізацією і нинішніми демографічними моделями, міграція все більше стає ключовим економічним, соціальним і політичним питанням [60].

У 2019 р. рівень безробіття серед молоді через пандемію Covid-19 склав 13,6%, перевищуючи аналогічний показник для будь-якої іншої категорії. У світі нараховувалося приблизно 267 мільйонів молодих людей, які не працювали, не навчалися і не проходили професійну підготовку [1]. Ті ж представники вікової категорії від 15 до 24 років, які мали роботу, частіше за інших займалися діяльністю, яка робила їх ще більш вразливими, а саме – погано оплачувана робота, неофіційна робота або в якості трудових мігрантів [60]. У Латинській Америці жінки становлять більшість у групі тих, хто тільки навчається, і серед тих, хто не навчається і не працює. У регіоні рівень участі молодих жінок також значно нижчий, ніж юнаків.

Зайнятість домашніми справами довгий час розглядалася як жіноча професія, і це перешкоджало працевлаштуванню молодих жінок. У Європі більша частка жінок, вважають, що вони виконують більше домашньої роботи [60]; в Латинській Америці, майже 30% молодих жінок, які не навчаються і не працюють, займаються виключно домашніми справами та доглядом за дітьми. Але практично жоден з молодих чоловіків, що становить 28% від загальної кількості молодих людей, які не навчалися і не працювали, не займаються домашніми справами [60]. Ці чоловіки знаходяться в ситуаціях високого ризику потрапляння у злочинність. Злочинність неповнолітніх у регіоні зростає прискореними темпами [60].

В культурах, де існує тиск, щоб відповідати суспільним очікуванням, вступаючи в ранні шлюби, батьківство є одним із факторів, що увічнюють цикл між поколіннями (як для молодих жінок, так і для чоловіків) раннього вступу у шлюб та народженням дітей. Соціальні та економічні витрати високі як для окремих людей, так і для громад. У багатьох молодих дівчат у країнах, що розвиваються, немає іншого вибору, крім як вийти заміж, що, враховуючи їхню бідну родину, є швидше за все, просто переходом з однієї бідної сім'ї до іншої. У деяких частинах світу це

посилює відсутність батьківських інвестицій в освіту дівчат, оскільки вважається, що дівчата залишають батьківський дім після реєстрації шлюбу [60]. Заміжні та незаміжні молоді жінки, які стикаються з материнством як в Україні, так і за кордоном, можуть опинитися в ситуації з додатковими завданнями по догляду за немовлятами, додатковими домашніми справами, збільшенням фінансового тягаря і скорочення шансів отримати гідний дохід.

Важливою проблемою зайнятості є подолання професійної сегрегації та подолання бар'єрів, пов'язаних із професійною діяльністю для чоловіків та жінок. Не знаючи про свої законні права, їм бракує достатньо прикладів для наслідування; жінки зазвичай мало займаються професійною діяльністю в сферах, де традиційно домінують чоловіки. Молоді жінки, особливо в країнах, що розвиваються, часто не в змозі скористатися можливостями навчання через перешкоди для вступу, дискримінацію у відборі та гендерні стереотипи.

Необхідно також вживати спеціальних заходів, щоб запобігти зростанню загальної кризи зайнятості молоді. Очікуваний приплив молоді в ринок праці слід визнати як величезну можливість, потенціал економічного та соціального розвитку. Уряди, організації роботодавців і працівників, міжнародні партнери з розвитку та громадянське суспільство мають використати цей величезний продуктивний потенціал як жінок, так і чоловіків у наступних напрямках.

- Регулювання політики та інститутів ринку праці, що відіграють вирішальну роль у досягненні відповідності попиту та пропозиції на ринку праці. Зростання кількості молодих людей і, зокрема, молодих жінок у переривчастих, незахищених і низькооплачуваних робочих місцях в одних країнах та їхня надмірна представленість у неформальній економіці в інших вимагають невідкладних заходів для покращення їхніх умов праці, забезпечують рівність оплати праці та захищають їхні права на роботі.

- Активна політика та програми на ринку праці (АПРТ) можуть значно полегшити вступ молодих людей до навчальних закладів та їхнє повернення до ринку праці. Забезпечення доступу молодих жінок до роботи в АПТР має вирішальне значення. Це може супроводжуватися додатковими заходами, такими як надання дитячих закладів, щоб полегшити їхню участь.

- Існує тісний зв'язок між перспективами працевлаштування молодої людини та освітою. Якісна освіта є основою працевлаштування молоді, а також є ефективним засобом боротьби з дитячою працею та викорінення бідності. Зараз широко визнано, що довгострокові інвестиції в людський капітал відіграють ключову роль у підвищенні продуктивності праці, а наявність якісних програм формальної та неформальної освіти складає основу працевлаштування на престижні сфери зайнятості.

- Проявами недоліків і проблем у цьому плані можуть бути високий рівень безробіття та тривалий пошук роботи, низька актуальність підготовки до прийняття на роботу.

Розвиток з урахуванням потреб ринку має вирішальне значення в наданні молодим чоловікам і жінкам можливість конкурувати за роботу [60]. Переоцінка статі і політика зайнятості молоді (наприклад, усунення невідповідності між освітою та вимогами ринку, професійна сегрегація, посилення професійної підготовки та прогнозування потреби в робочій силі) стало б ефективним у створенні «добрососудного кола» – суспільних ініціатив у гендерно рівному розподілі праці зайнятості та продуктивності. Інтеграція навчання основних і технічних навичок стає обов'язковою у покращенні працевлаштування. Грамотність та основні робочі навички є необхідними інструментами для більшості робіт початкового рівня [60].

Сьогодні зростає усвідомлення того, що продуктивна зайнятість і гідна робота для молоді не може бути досягнуті через фрагментацію та ізолюваність окремих видів втручання. Навпаки, це вимагає постійних, рішучих і узгоджених дій з боку великої кількості осіб. Важливо, що це

вимагає злагодженого підходу, який формулює політику підтримки, зосереджену на двох основних елементах: з одного боку, інтегрованої стратегії зростання та створення робочих місць, а з іншого - цілеспрямованих заходів, направлених на допомогу молодим людям подолати специфічні бар'єри та недоліки, з якими вони стикаються у сфері працевлаштування. Це справді загальний підхід Глобального порядку денного МОП з питань зайнятості також закладено в прийнятій Постанові про зайнятість молоді Міжнародною конференцією праці 2005 р., яка прагне забезпечити основні рамки для консультування країн у їхніх зусиллях прагнути до ефективної економіки та ринку праці. Проблема працевлаштування вимагає співпраці. МОП та глобальні альянси надають необхідного глобального стимулювання, підтримку та заходи щодо зайнятості молоді. На національному рівні уряди, а також організації роботодавців і працівників є основними гравцями у справі розробки політики та програм зайнятості молоді. Діалог, а також альянси з громадянським суспільством, державним і приватним секторами та самою молоддю також важливі для створення підтримки та розробки рішень.

Також вважаємо за потрібне окреслити стан у сфері неформальної зайнятості або другої зміни, що охоплює сферу хатньої роботи та догляд за дітьми.

В рамках спільного проекту Фонду народонаселення ООН в Україні та Міністерства соціальної політики України «Щастя у 4 руки» Київський міжнародний інститут соціології у 2018 р. провів дослідження, яке виявило диспропорцію у поглядах жінок та чоловіків на розподіл домашньої роботи та обов'язків по догляду за дітьми. Результати представлені для тих домогосподарств, де жінка все ще виконує всі або більшість хатніх обов'язків.

Майже половина (49,3 %) українок бажають справедливості у розподілі хатньої роботи, тобто на запитання «Чи готові ви розділити

порівну домашні обов'язки та догляд за дітьми?» кожна друга жінка відповіла позитивно. Ще 25,9 % жінок згодні віддати чоловікові невелику частину домашніх справ та розділити догляд за дітьми. Чоловіки ж у більшості (56,5 %) згодні взяти на себе трохи домашніх справ та частину турбот по догляду за дітьми. І лише менше ніж чверть (22 %) чоловіків не проти поділити домашні обов'язки порівну. А тих, хто згоден «взяти на себе більшу частину домашніх справ та догляд за дітьми» лише 9,9 %. Також дослідження показало, що майже у 70 % сімей дружина є основним виконавцем хатньої роботи. [53].

Виходячи із результатів цього дослідження, можна зробити узагальнення, що традиційні цінності та гендерні стереотипи все ще відіграють велике значення у суспільній свідомості багатьох українців. Хоча слід зауважити, що і з боку влади робляться деякі кроки, направлені на зменшення гендерного дисбалансу в сімейній сфері. Наприклад, у квітні 2021 р. президентом України В. Зеленським був підписаний закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною», який фактично зрівняв права чоловіків і жінок на декретну відпустку. Але так як цей закон був прийнятий недавно, то відсутньою на сьогодні є статистичні дані стосовно кількості чоловіків, що взяли, до прикладу, декретну відпустку, передбачену цим законом.

Таким чином, ми визначили основні проблеми, із якими зустрічається молодь у справі отримання професійної освіти і подальшого працевлаштування. До них відносяться нерівний доступ осіб різної статі до якісної освіти, особливо вищої; збереження традиційного розподілу на жіночі і чоловічі професії; відповідна селекція при працевлаштуванні і на нижчих етапах професійної кар'єри; прояви гендерного диспаритету у ключових сферах суспільного життя; домінування гендерних стереотипів у

масовій свідомості і (меншою мірою) в освітній політиці та на ринку праці тощо. Все це утворює підґрунтя для формування і функціонування гендерного дисбалансу в молодіжному середовищі сучасного українського суспільства попри намагання держави створити рівні можливості в отриманні освіти та гідної праці.

Прикладні аспекти дослідження гендерного дисбалансу в сучасній Україні стали об'єктами досліджень економістів О. Хандій, О. Амоша, Д. Мосійчук, психологів А. Горбала, Ю. Голованової, соціологів М. Пунтус, О. Комаровської, Н. Піщуліної, О. Поплавської, О. Шевчук та інших науковців.

Тематика досліджень у перспективі гендерного дисбалансу є досить різноманітною: на предмет гендерної рівності проводяться дослідження у всіх головних сферах життєдіяльності соціуму - соціальній, сімейно-побутовій, економічній, політичній, соціокультурній тощо. Це є свідчення того, що проблематика досліджень гендерного дисбалансу користується неабияким попитом як серед зарубіжних, так і серед вітчизняних науковців і є досить актуальною у сьогоденні. Ми проаналізуємо дослідження, що пов'язані із гендерними диспропорціями на ринку праці у сучасному суспільстві, перш ніж перейти до аналізу та інтерпретації результатів авторського дослідження.

Економісти О. Хандій, О. Амоша, Д. Мосійчук у 2020 р. досліджували гендерні особливості на ринку праці в умовах пандемії Covid-19 та прийшли до висновку, що порівняно з 2019 р. за 9 місяців 2020 р. офіційна жіноча зайнятість скоротилася на 1,5%, а чоловіча – на 2%, в абсолютному вимірі – на 311,7 і 326,1 тис. осіб відповідно. Отже, зросло безробіття населення, а саме: жіноче безробіття збільшилося на 1,3%, чоловіче – на 1,1%, в абсолютному вимірі: 93,7 і 87,9 тис. осіб відповідно [51, с. 4-5]. Ситуація із пандемією негативно вплинула як на чоловічу, так і жіночу зайнятість в

цілому, але варто зазначити, що все ж таки безробітних жінок в Україні стало більше.

Окрім цього, автори прийшли до висновку, що протягом жорсткого карантину навантаження вдома на жінок лише посилилося. Результати опитування «Емоції та поведінка: Українець на карантині», проведеного Соціологічною групою «Рейтинг» у квітні 2020 р. , показали, що 36% жінок і 28% чоловіків стали частіше готувати страви харчування; 41% жінок і 27% чоловіків частіше виконували роботу по дому та прибирали оселю. Жінкам, які працюють віддалено, з дому, і вдень присвячують багато часу дітям, для завершення роботи, яку необхідно виконати протягом дня, доводиться все наздоганяти вночі. [50, с. 5]. За результатами дослідження, можна зробити висновок, що більша кількість жінок, ніж чоловіків частіше виконують роботу по дому та доглядають за дітьми, працюючи віддалено через карантинні обмеження. Головною причиною цього можуть бути гендерні стереотипи, пов'язані із тим, що жінка, насамперед – це берегиня домашнього затишку, а чоловік – захисник, годувальник родини. Таким чином, можна зробити висновок, що велика частина українців все ще ментально не готова позбутися старих гендерних стереотипів та перейти до нових, наприклад поділу навпіл домашньої роботи, і через це у жінок буває фізичне та емоційне перенапруження.

Також було зафіксовано, що у цілому по економіці в Україні чоловіки отримують більше грошей за свою працю. Жінкам в Україні у 2020 р. у середньому платили на 22,3–19,9% менше, ніж чоловікам, за ту ж саму роботу на аналогічній посаді. За даними Державної служби статистики України, у III кв. 2019 р. заробітна плата чоловіків в Україні становила 12350 грн, що на 24,3% вище заробітної плати жінок, і ця різниця надто повільно змінювалася протягом року; у III кв. 2020 р. різниця в оплаті праці склала 22% на користь чоловіків [51, с. 5]. Результати досліджень стверджують, що все ще в сучасному суспільстві жінки заробляють менше

в середньому на 20- 25%, ніж чоловіки, що пов'язано, насамперед із гендерною сегрегацією – поділом на «чоловічі» та «жіночі» професії. Такі сфери, як «інформаційні технології», «безпека та оборона», «будівництво та архітектура», де переважно задіяні чоловіки є більш оплачуваними, ніж ті, в яких у більшій мірі є зайняті жінки «охорона здоров'я», «освіта та наука», «сфера обслуговування».

Соціологічні дослідження, на відміну від досліджень економістів, мають свою специфіку. Вона пов'язана з більшою увагою до соціальних аспектів проявів гендерних диспропорцій і є значно ширшою за питання оплати праці чи безробіття. Соціологічні дослідження, як правило, охоплюють більш масштабне коло соціальних проблем, тому спочатку варто визначити основні проблеми, із якими зустрічається сучасна молодь, коли вступає на шлях професійної діяльності. Л. Мерлян, голова правління міжнародної громадської організації «За рівновагу у суспільстві», у своєму дослідженні, що було проведене 2015 р., до таких проблем віднесла:

- зменшення рівня зайнятості населення у віці 15–70 рр. і відповідно, підвищення рівня безробіття економічно активного населення у віці 15–70 років;
- збільшення кількості зневірених у пошуках роботи незайнятих громадян працездатного віку;
- скорочення виробництв та, відповідно, скорочення потреби підприємств, установ, організацій у працівниках;
- посилення дискримінації за ознакою статі на ринку праці України[34, с. 41].

Л. Мерлян, зокрема, дослідила проблеми, із якими зустрічаються жінки у сучасному суспільстві у сфері працевлаштування. До таких проблем відносяться: гірші умови праці жінок у порівнянні із чоловіками; просування по кар'єрних сходах жінок та поліпшення умов праці для них

відбувається значно повільніше, ніж у чоловіків; часто жінкам пропонується неповний робочий день на низькооплачуваній і контрактній роботі без будь-яких соціальних гарантій і без дотримання норм безпеки та гігієни праці тощо. Але основною причиною, через яку відбувається дискримінація жінок у суспільстві, на думку вченої, є репродуктивна функція жінки та її обов'язки у подальшому щодо догляду за дитиною, які покладаються практично завжди на неї. Л. Мерлян зазначає, що сучасним жінкам дуже важко залишатися конкурентноспроможним фахівцем та водночас доглядати за дитиною. Велика кількість працедавців використовує народження дитини жінкою як додаткову причину для дискримінації, зазначаючи в ситуації прийому на роботу умову для молодих жінок не йти у декретну відпустку або відмовитися від оплати лікарняного листа по догляду за дитиною [34, с. 11 - 12].

В цілому, на нашу думку, до основних проблем дослідження молодіжної зайнятості відносяться: протиріччя між очікуваннями юнаків і дівчат, які закінчують школу, щодо можливостей працевлаштування та наявним попитом підприємств міста на некваліфіковану робочу силу; відсутність гендерно-розподілених показників для цієї категорії; вплив макроекономічних показників: перехід з галузевого розподілу на види економічної діяльності; проблеми охоплення одиниць спостереження; відсутність показників продуктивності праці серед молоді; використання та адаптація до українських умов міжнародних статистичних класифікацій; відсутність гендерної експертизи українського ринку праці і т. ін.

Дослідження на цю тематику також фіксують, що у сучасному суспільстві все ще питому вагу відіграють гендерні стереотипи у виборі майбутньої професійної діяльності. Це, до прикладу, висловлювання на кшталт: «керівні посади все одно належать чоловікам», «основне завдання для жінки – бути берегинею домашнього затишку», «чоловік, а не дружина має забезпечувати сім'ю», «декрет – не чоловіча справа». Ці та інші

стереотипи суттєво заважають вільному вибору омріяної професії як чоловікам, так і (здебільшого) жінкам.

Дослідженням гендерних особливостей кар'єрних домагань студентської молоді займалася і аспірантка Інституту соціальної та політичної психології АПН України Л. Долгих. Вона провела опитування на тему «Мої кар'єрні орієнтири». Анкета містила 6 діагностичних шкал (професійній якості, види професійної діяльності, професійні/соціальні ролі, оцінка зовнішності, стереотипи про жінок, стереотипи про чоловіків). В цілому зроблено висновок, що студентам вищих навчальних закладів (як чоловікам, так і жінкам) притаманний високий рівень стереотипних уявлень про жінок і чоловіків на ринку праці. Це стереотипне уявлення зумовлює гендерні особливості кар'єрних домагань студентської молоді та впливає на суб'єктивні орієнтири у побудові перспективи професійного шляху [18, с. 14-15].

Економістка М. Пунтус досліджувала рівень безробіття серед жінок та прийшла до висновку, що безробіття у однаковій мірі є проблемою як для жінок, так і для чоловіків, але досвід засвідчує, що жінкам важче знайти роботу, ніж чоловікам. Рівень зареєстрованого безробіття жінок є вищим від рівня безробіття чоловіків на 2,5 % і на 1,3 % — від загального зареєстрованого безробіття в Україні, а також гендерну сегрегацію в Україні і виявили, що рівень гендерної професійної сегрегації в Україні в останнє десятиріччя становив приблизно 39%. Це означає, що для того, щоби зрівноважити гендерне представництво у кожній професії, 39% жінок або чоловіків повинні змінити свою професію [44].

Соціологиня Н. Піщуліна вивчала гендерні аспекти зайнятості в Україні та визначила, що в Україні жіноча зайнятість традиційно переважає у сферах діяльності з невисоким рівнем середньої заробітної плати – соціального забезпечення, освіти, охорони здоров'я, побутового обслуговування та культури, у яких жінки становлять понад 70% тих, хто

працює. Водночас, «чоловічими» 14 видами діяльності залишаються високооплачувані галузі важкої промисловості, транспорт, сфера підприємництва [39, с. 13- 14].

Результати аналізу Міжнародного кадрового порталу hh.ua (НН) за 2016 р. показують, що попит на ринку праці України, як і в країнах ЄС, є гендерно сегрегованим, причому як горизонтально, так і вертикально. Так, умовно «чоловічими» професійними сферами 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 професійних областей 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%). Такі дані підтверджують скоріше наявність усталених гендерних стереотипів про традиційно «жіночі» та «чоловічі» професії. А також те, що чоловіки опановують високооплачувані професії, тоді як жінки освоюють професії з меншим доходом. [38, с. 14]. Наведені дані стверджують, що в українському суспільстві все ще є гендерна сегрегація – розділення на жіночі та чоловічі професії та професії, в яких задіяні чоловіки – оплачуються на порядок більше.

Близьким до власної тематики дослідження є статистичний аналіз відкритих даних «Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні», який був проведений у вересні 2017 р., проведений експерт(к)ами Українського центру суспільних даних за ініціативи Ліги ділових та професійних жінок України. Дані аналізу говорять про те, що у 2017 р. Щодо керівних посад,

то станом на 2017 рік 60% керівних посад займають чоловіки і 40% керівних посад займають жінки. Зафіксовано 46 % жінок- фізичних підприємців, 54 % – чоловіків - фізичних підприємців. 30% керівників різних підприємств - жінки, 70% становлять чоловіки. Щодо гендерного розподілу між керівниками у різних галузях, то 60-76% складають жінки у сфері роздрібною торгівлі, 86% жінок-ФОП у сфері бухгалтерського обліку та 91% жінок у сфері догляду за дітьми. Щодо чоловіків, то 80% чоловіків є керуючими у таких галузях, як транспорт, будівництво, сільське господарство, добувна промисловість та енергетика. Найбільші за кількістю суб'єктів гендерно-збалансовані галузі (які мають 45–55% керівників-жінок) – це «Оптова та роздрібна торгівля» та послуги [23, с. 15-16]. Вертикальна сегрегаційна нерівність між чоловіками та жінками щодо посад на кар'єрній драбині все ще має місце у сучасному суспільстві, адже чоловіки частіше стають керівниками підприємств, ніж жінки.

О. Поплавська, О. Шевчук, О. Бабіна досліджували ринок праці силових структур України та прийшли до висновку, що у 2017 р. 24% особового складу Державної прикордонної служби України – це жінки, з яких лише 11% – офіцери. 150 жінок навчається у Національній академії ДПСУ (16% від загальної кількості курсантів). Однак лише шестеро жінок обіймають керівні посади в Адміністрації ДПСУ. Керівництво служби відзначає, що є єдиним відомством, де з 2006 р. діє принцип рівних можливостей, тобто немає посад, які б не могли обіймати жінки. Протягом року кількість жінок у прикордонній службі зросла з 16,5% до 24%. Вочевидь, це пов'язано з реаліями сьогодення: це і військовий конфлікт на Сході країни, і збільшення фінансового забезпечення. Водночас відбуваються ментальні зміни в суспільстві, тобто приходить розуміння, що жінки можуть бути частиною військового колективу, усе це в комплексі дало результат [42, с. 107]. Завдяки дослідженню О. Поплавської, О. Шевчук та О. Бабіної можна стверджувати, що вже є певні зміни у

ментальності українців стосовно того, що жінка теж може бути військовослужбовцем, але все ще гендерна рівність у сфері безпеки та оборони не є досягнутою.

Соціологи І. Єфанова та Т. Марценюк досліджували гендерну нерівність на ринку праці України та прийшли до висновку в ІТ, що сфера інформаційних технологій характеризується горизонтальною гендерною сегрегацією: навіть якщо жінки складають половину працівників компанії, вони найчастіше зосереджуються в нетехнічних відділах – наприклад, у відділі людських ресурсів, продажів, підтримки клієнтів, аналітики. Якщо жінки обіймають технічні ролі, то в більшості вони стають тестувальницями, і лише одиниці опиняються в командах, які займаються розробкою. Окрім цього науковиці виявили, що жінкам досить комфортно працювати в колективах, де кількісно переважають чоловіки; щоправда більшості респонденток все ж доводилося толерувати сексистські жарти, наявність яких вони пов'язували з невихованістю своїх колег-[21, с. 34]. Сфера інформаційних технологій - ІТ сфера, як і багато інших, характеризується гендерною сегрегацією, що заважає рівному розподілу серед жінок та чоловіків посад в компаніях, та, як наслідок однакових заробітних плат, адже працівники «не-технічних» посад отримують заробітну платню на порядок меншу, ніж безпосередньо розробники програмного забезпечення.

Також соціологині виснували, що жодна з компаній, в яких працювали жінки, не мала гендерної політики, яка б гарантували рівні права і можливості для чоловіків та жінок. Причому невеликі за розміром компанії як українського, так і іноземного капіталу не мали будь-яких офіційних правил взагалі, а великі міжнародні ІТ компанії мали збірку інструкцій, які за словами респонденток стосувалися суто дотримання прав та свобод індивіда, регулювали правила поведіння в офісі та відрядженні, зокрема дрес-код [21, с. 78]. Таким чином можна стверджувати, що

прийняття політики із забезпечення гендерної рівності як на законодавчому рівні, так і в окремих компаніях є необхідною, тому що вона може законодавчо і/та на державному рівні гарантувати рівні права та можливості для всіх, незалежно від статі.

Низка соціологічних досліджень стосовно гендерного дисбалансу належить й нашим зарубіжним колегам. Так, американська соціологиня Дж. Джонсон у 2018 р. проводила опитування на тему: «Гендерна нерівність на робочому місці: дослід жінок-адміністраторок» та прийшла до висновку, що незважаючи на те, що всі учасниці дослідження отримали вищий рівень освіти, у порівнянні із чоловіками усі учасниці, крім одної, мали певний досвід із різними формами гендерної нерівності на робочому місці. 37,5% учасників опитування спостерігали проблеми, пов'язані з сімейними відпустками, і 25,0% учасників зазнали гендерної нерівності на підставі вагітності та/або народження дитини. Також науковиця зазначила, що соціальні фактори (наприклад, гендерні ролі, стать очікування, гендерні упередження) мали тенденцію негативно впливати на жінок-адміністраторів. 43,8% учасниць опитування виявили, що до чоловіків-адміністраторів та жінок-адміністраторок ставилися по-різному, залежно від їхньої статі (43,8%) і жінки сприймалися як менш здібні, у порівнянні із чоловіками (37,5%) [57, с. 35]. Дані дослідження говорять про те, що як в Україні, так і за кордоном існує гендерна нерівність на робочому місці, пов'язаною із вагітністю та доглядом за дитиною, різною оплатою праці та різним ставленням до чоловіків та жінок на однакових посадах.

Англійська соціологиня М. Вул у 2021 р. провела дослідження на тему: «Гендерна нерівність. Боротьба проти упереджень» та визначила, що існує проблема із рівною оплатою праці чоловіків та жінок. У 2020 р. жінки у Англії у всіх сферах праці заробляли 84% від того, що заробляли чоловіки за ту ж роботу. Цей гендерний розрив в оплаті праці зберігався протягом

останніх років. На рівні менеджера нею зафіксоване явище, яке полягає у тому, що «на кожні 100 чоловіків, які підвищуються до менеджерів, підвищується лише 86 жінок». Ця проблема посилюється на вищих рівнях керівництва: менше жінок-керівників означає, що менше кандидатів існує на підвищення до керівників відділів, директорів і посад керівників. Окрім цього, дослідниця виявила, що матері та жінки дітородного віку рідше отримують зворотний дзвінок від менеджерів з найму при прийомі на роботу, навіть якщо їхні резюме ідентичні з резюме чоловіків-претендентів або бездітних жінок. Таким чином, можна зробити узагальнення, що через гендерні упередження та стереотипи шлях до отримання високих посад у компаніях є складніший для жінок із дітьми [59].

Американська дослідниця Дж. Вілсон у 2020 р. у своїй статті на тему: «П'ять найголовніших проблем, які сприяють гендерній нерівності на робочому місці» зазначила, що за даними Інституту досліджень жіночої політики, жінки заробляють 49 центів у порівнянні з кожним доларом, який заробляють чоловіки. На відміну від інших досліджень, нові дані враховують працівників, які працюють неповний робочий день, а також жінок, які взяли відпустку на роботі, щоб задовольняти свої потреби мати та виховувати дітей чи інші сімейні зобов'язання. Більше половини жінок залишають роботу щонайменше на рік, що вдвічі більше, ніж чоловіки. Також Дж. Вілсон зазначає, що опитування, проведене в січні 2018 р. некомерційною організацією Stop Street Harassment, показало, що 38% жінок зазнали сексуальних домагань на робочому місці. Дані також пов'язують фактори, пов'язані з роботою, з підвищеним ризиком сексуальних домагань або нападів на робочому місці. Жінки-працівниці ресторанів, які покладаються на чайові як основне джерело доходу, вдвічі частіше зазнають сексуальних домагань. Жінки, які не мають легального

імміграційного статусу або мають лише тимчасову робочу візу, також піддаються підвищеному ризику сексуальних домагань або насильства [58].

Державна установа Австралії «Агентство гендерної рівності на робочому місці» за допомогою проведених досліджень виявила, що в Австралії станом на 2020 р. присутня нерівність в оплаті праці між чоловіками та жінками; вона становила 20,1% у різних галузях. Тільки 18,3% директорів компанії є жінками, а декретну відпустку по догляду за дитиною лише у 6,5% випадків беруть чоловіки [54].

Таким чином, за допомогою проаналізованих статистичних даних та результатів соціологічних досліджень ми виділили основні прояви гендерного дисбалансу в освіті та на ринку праці. До проявів гендерних диспропорцій відносимо: неоднакові умови праці, що проявляється у більшій залученості жінок, ніж чоловіків, у виконання домашніх обов'язків, що заважає рівномірно будувати кар'єру та однаковим чином в цілому розподіляти свій вільний час; гендерну сегрегацію - розподіл на «чоловічі», та «жіночі» професії та підготовку до них в освіті; різницю в заробітній платі між чоловіками та жінками тощо.

Залишається відкритим питання, наскільки виявлені характеристики притаманні громадській думці в її молодіжному сегменті. Звідси витікає потреба у проведенні окремих емпіричних досліджень, фокусованих на вивченні зазначеної проблематики в уявленнях молодих респондентів. Відтак наступна частина розділу присвячена саме вивченню такого роду уявлень про гендерний дисбаланс у виборі професії та реалізації професійних планів молоді. Оскільки в одному дослідженні важко охопити всі складові обраної теми, авторська увага була зосереджена на виборі професії та реалізації професійних планів. Про це дослідження та його результати докладніше йдеться у наступній частині цього розділу.

2.2 Дескриптивний аналіз та інтерпретація даних авторського соціологічного дослідження «Уявлення молоді України про гендерний дисбаланс у виборі професії та реалізації професійних планів»

Авторське дослідження на тему: «Уявлення молоді України про гендерний дисбаланс у виборі професії та реалізації професійних планів» було проведено з метою визначення як загальних уявлень молоді стосовно порушення гендерного паритету, так і основних причин утворення гендерного дисбалансу на ринку праці.

Завданнями роботи було виявити роль гендерних стереотипів на ринку праці в уявленнях молодого покоління, з'ясувати роль неоплачуваної роботи у кар'єрному просуванні молодого покоління, виявити роль явища “Скляна стеля” (тобто бар'єру, який обмежує кар'єрне просування жінок, безвідносно до їхніх професійних якостей, певним рівнем соціальної ієрархії в організації, області чи державній системі) в сучасних реаліях, визначити наявність чи відсутність та особливості гендерних стереотипів, зокрема, сексизму в уявленнях молоді.

Об'єктом за критерієм носія проблеми є молоді люди віком від 18 до 35 років, а за критерієм загальної проблеми - гендерна нерівність у професійній сфері в молодіжному середовищі. Предметом дослідження є особливості гендерного дисбалансу у професійній освіті та діяльності жінок і чоловіків віком від 18 до 35 років в сучасному українському суспільстві.

Методологічним джерелом до формування теоретичної основи дослідження обрано структурно-функціональний аналіз та ліберальний фемінізм у вигляді теорії рівних можливостей. Адаптовані до них теоретичні положення втілено у методологічну частину програми соціологічного дослідження для вироблення конкретних маркерів-показників, за допомогою яких встановлювався стан гендерного дисбалансу в уявленнях представників молодого покоління. Для цього були обрані

кількісні методи, а саме Інтернет-опитування на платформі Google-forms, що дозволяє опитати велику кількість респондентів за короткий проміжок часу.

Оскільки генеральна сукупність передбачає, що коли її об'єм більший за 5000, тоді скористаємось формулою $n = 1/e^2$, де e – похибка, яку ми закладаємо самі на рівні 5% (0.05). Таким чином маємо об'єм вибірки $n = 400$. Враховуючи те, що було використано онлайн-анкетування, то 400 – це оптимальна кількість респондентів. Але вибірка реально склала 202 респондентів з огляду на складні сучасні реалії.

Методом збору інформації є веб-опитування; до вибірки потрапила молодь віком від 18-35 років. Анкета була розіслана на веб-сторінки, де найчастіше з'являється цільова молодіжна аудиторія (Instagram, Facebook, телеграм-чати).

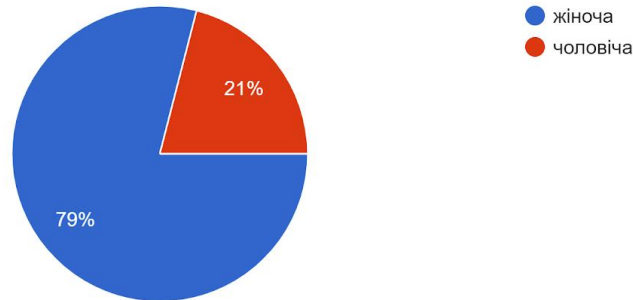
На жаль, в межах цього методу неможливо контролювати відбір респондентів. Прийнято вважати, що цей метод не є вповні науковим, але результати дослідження часто збігаються з іншими оприлюдненими репрезентативними даними.

Для проведення Інтернет-опитування використовувалася стандартизована анкета, що включає в себе 21 запитання. Всього було розроблено 16 основних запитань, що безпосередньо стосуються тематики дипломного проекту, а також 5 запитань про соціально-демографічний профіль респондентів. В опитуванні є номінальна, інтервальна метрична шкали вимірювання. Опитування проводилося з 15 жовтня по 15 листопада 2021 р.

Згідно з отриманими даними, соціально-демографічний профіль респондентів виглядає наступним чином (див. Діаграму № 2.2.1.).

Діаграма № 2.2.1.

1. Укажіть вашу стать:
200 ответов

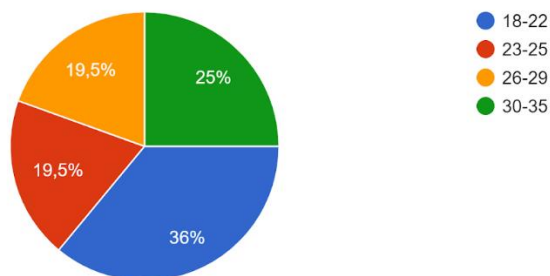


Діаграма 2.2.1. Розподіл респондентів за статтю.
Джерело: авторські напрацювання.

У нашому опитуванні взяло участь 158 (79%) жінок та 42 (21%) чоловіків. Наступне питання стосувалося віку респондентів. Відповіді представлені у Діаграмі № 2.2.2.

Діаграма № 2.2.2.

2. Скажіть, будь-ласка, скільки Вам років:
200 ответов



Діаграма № 2.2.2. Розподіл респондентів за віком.
Джерело: авторські напрацювання.

В опитуванні взяло участь 72 людини віком від 18 до 22 (36%), 36 людей віком від 23 до 25 (19,5%), 39 людей віком від 26 до 29 років (19,5%), 50 людей віком від 30 до 30 (25%). Наступні дані стосувалися роду діяльності опитаних (див. Діаграму № 2.2.3.)

Діаграма 2.2.3

3. Назвіть Ваш рід діяльності:
200 ответов

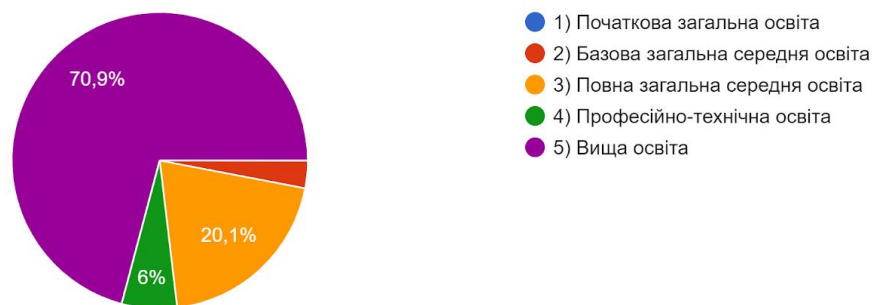


Діаграма № 2.2.3. Розподіл респондентів за родом діяльності.
Джерело: авторські напрацювання.

Із них 70 студентів (35%), 79 найманих робітників (39,5%), 27 приватних підприємців (13,5%), 27 фрілансерів (13,5%), 5 безробітних (2,5%) та двоє державних службовців (1%). (див. Діаграму № 2.2.3.)

Діаграма 2.2.4

4. Ваш рівень освіти:
199 ответов



Діаграма № 2.2.4. Розподіл респондентів за освітою.
Джерело: авторські напрацювання.

6 респондентів (3%) із базовою загальною середньою освітою, 40 (20,1) людей із повною загальною середньою освітою, 12 (6%) людей із професійно-технічною освітою, та 141 людина (70, 9%) із вищою освітою (див. Діаграму № 2.2.4).

Діаграма 2.2.5

5. Скажіть Ваш сімейний стан:
200 ответов



Діаграма № 2.2.5. Розподіл респондентів за сімейним станом.
Джерело: авторські напрацювання.

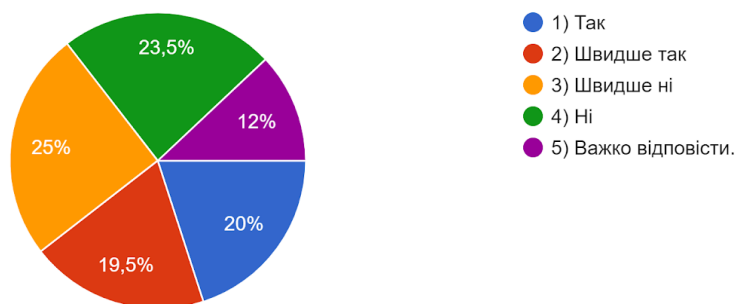
46 (23%) людей, що взяли участь в опитуванні, перебувають в офіційно зареєстрованому шлюбі, 12 осіб (6%) є на час проведення опитування розлученими, 11 респондентів (5,5%) перебувають у громадському шлюбі (тобто проживають разом із партнером, але не в офіційно зареєстрованому шлюбі), 1 людина (0,5%) є удівцем чи удовою, 61 людина (31%) має партнера, але не зареєструвала свій шлюб та не живе з ним разом та 68 людей (34%) не має пари (Див.Діаграму 2.2.5).

Наступні запитання торкалися з`ясування того, який сенс вкладають респонденти у поняття гендерного дисбалансу. Виявилось, що під гендерним дисбалансом 136 осіб (68,3%) розуміють необґрунтовану чи безпідставну нерівність в оплаті праці, 62 людини (31,2%) сприймають гендерний дисбаланс як нерівний доступ до професійного навчання, 108 опитаних (54,3%) уявляють гендерний дисбаланс як неоднакові умови праці та організації робочого часу, 138 респондентів (69,3%) - як нерівний доступ до оплачуваної праці та різних професій (занять). Троє опитаних (1,5%) вважають, що гендерний дисбаланс не існує взагалі, а також деякі респонденти назвали свої варіанти розуміння цього явища, серед яких -

упереджене ставлення до жінок через можливу декретну відпустку, що може заважати побудові кар'єри.

Діаграма 2.2.6

7. Чи зустрічалися Ви, Ваші друзі, родичі чи знайомі із різною оплатою праці у чоловіків та жінок, які виконували одну і ту ж саму роботу, маючи при цьому однаковий рівень навичок?
200 ответов



Діаграма № 2.2.7. Розподіл респондентів за уявленням про різну оплату праці.

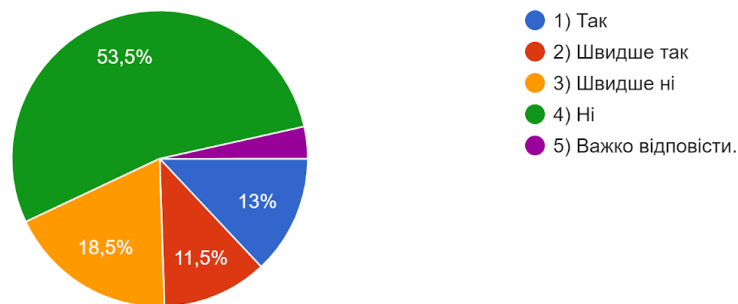
Джерело: авторські напрацювання.

Наступним завданням роботи було з'ясувати, чи зустрічалися респонденти або люди із їх оточення (друзі, родичі або знайомі) із різною оплатою праці серед жінок або чоловіків. На це питання 79 опитаних (39,5%) відповіли, що зустрічалися або швидше за все зустрічалися із таким явищем, а 97 респондентів (48,5%) пишуть, що не зустрічалися або швидше не зустрічалися із різною оплатою праці у чоловіків та жінок. Отож думки поділилися у співвідношенні майже рівному з деякою перевагою питомої ваги тих, хто не зустрічався із зазначеним явищем (Див. Діаграму № 2.2.6).

Наступне питання стосувалося уявлень респондентів про набуття професійної освіти в контексті можливої гендерної нерівності (див. Діаграму № 2.2.7).

Діаграма 2.2.7

8. Чи відмовляли Вам, Вашим друзям, родичам чи знайомим у здобутті освіти (формальної чи не формальної), чи отриманні певних професійних навичок через те, що Ви жінка або чоловік?
200 ответов



Діаграма № 2.2.8. Розподіл респондентів за уявленням про нерівний доступ до освіти.

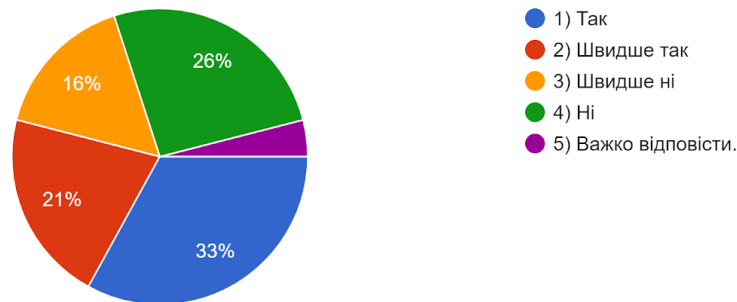
Джерело: авторські напрацювання.

За результатами опитування, 49 особи або їхнє оточення (24,5%) зустрічалися із відмовою у здобутті освіти через їх стать, а 144 респонденти (72%) не зустрічалися, але все ж таки можна зробити узагальнення, що у сучасному суспільстві існує гендерно зумовлений поділ на «чоловічі» та «жіночі» професії, тобто гендерні стереотипи, через які часто відмовляють у здобутті бажаної професійної кваліфікації як чоловікам, так і жінкам (Див. Діаграму 2.2.7).

Діаграма 2.2.8

9. Чи ставалася із Вами, Вашими друзями, родичами або знайомими ситуація, коли Ви відчули дискримінацію у працевлаштуванні через те, що Ви дівчина або хлопець?

200 ответов



Діаграма № 2.2.9. Розподіл респондентів за уявленнями про дискримінацію у сфері працевлаштування.

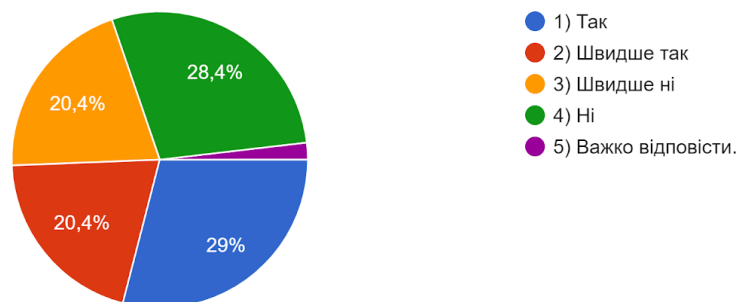
Джерело: авторські напрацювання.

Можна зробити припущення, що згідно з результатами нашого опитування 108 респондентів (54%) мали справу із дискримінацією у працевлаштуванні, а менше половини опитаних - 72 людини (36%) не мали. Такий стан речей у громадській думці молоді може бути через гендерні стереотипи, а також через відображену в них гендерну сегрегацію – тобто розподіл на чоловічі та жіночі професії (Див. Діаграму 2.2.8).

Діаграма 2.2.9

10. (Питання ТІЛЬКИ для жінок) Чи впливало на Вас твердження про те, що жінка – це мати, берегиня домашнього роду, а кар'єра – це другорядне, на Вашу професійну діяльність?

162 ответа



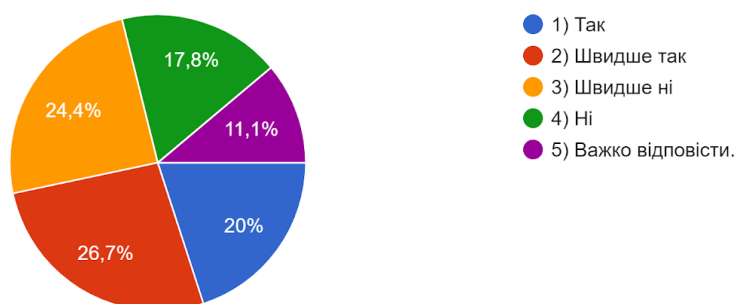
Діаграма № 2.2.10. Розподіл респонденток за роллю гендерних стереотипів у виборі професійної діяльності.

Джерело: авторські напрацювання.

Відповідно до думки респонденток, майже на половину опитаних жінок - 80 осіб (49,5%) впливало твердження про те, що не так важливо для жінки досягати певних успіхів у побудові кар'єри, як бути хорошою дружиною та мамою, а на 79 (48,8%) не впливало. На нашу думку, такі результати можуть бути через різну гендерну соціалізацію, що може проявлятися у вихованні відповідно до традиційних гендерних ролей хлопців та дівчаток як у сім'ї, так і у навчальних закладах (Див. Діаграму 2.2.9).

Діаграма 2.2.10

11. (Питання ТІЛЬКИ для чоловіків) Чи впливало на Вас твердження про те, що кар'єра, забезпечення родини – це основне заняття для ... вибір Вашої основної професійної діяльності?
45 ответов



Діаграма № 2.2.11. Розподіл респондентів за роллю гендерних стереотипів у виборі професійної діяльності.

Джерело: авторські напрацювання.

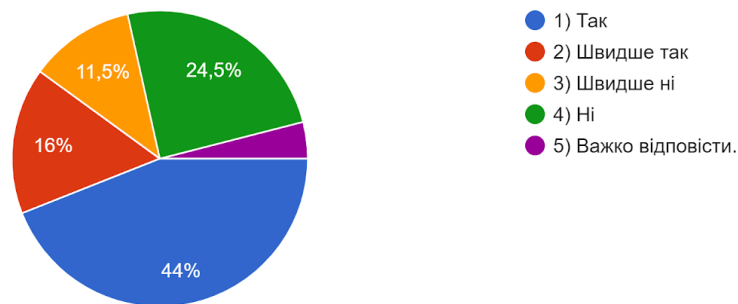
На 21 чоловіка (46,7%) впливало твердження про те, що домашні справи для чоловіка не є «чоловічою» роботою, а основне завдання для чоловіків – це бути годувальником родини при виборі професійної діяльності, а на 19 чоловіків (42,2%) не впливало. Можна зробити припущення, що на половину респондентів впливали так звані традиційні сімейні ролі, які імовірно накладалися крізь призму виховання, а також те,

що однаковою мірою різна гендерна соціалізація стосувалася як чоловіків, так і жінок (Див.Діаграму 2.2.10).

Діаграма 2.2.11

12. Чи мали справу Ви, Ваші друзі, родичі або знайомі із сексизмом (упередженням чи дискримінацією людей через їхню стать або гендер) на роботі?

200 ответов



Діаграма № 2.2.12. Розподіл респондентів щодо власного досвіду зазнавання гендерної дискримінації (сексизму).

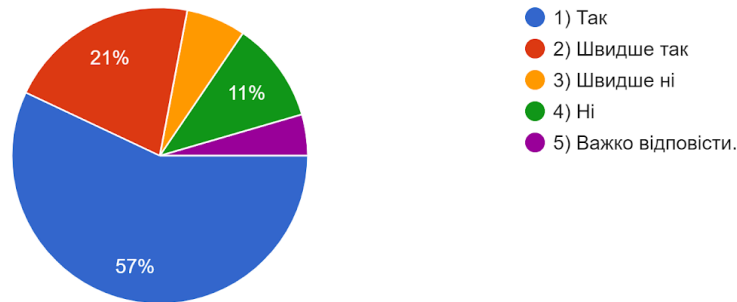
Джерело: авторські напрацювання.

Більше половини – 120 респондентів або їхнє оточення (60%) мали справу або скоріше за все мали справу із феноменом сексизму – тобто переконанням про дискримінацію людей через їхню стать, незважаючи на рівність прав та свобод незалежно від статі, задекларованою у Конституції України та інших законодавчих актах. Але, все ж таки 72 особи за даними нашого опитування (36%) не зустрічалися із проявами сексизму на роботі (Див.Діаграму 2.2.11).

Діаграма 2.2.12

13. Чи відчували Ви, Ваші друзі, родичі або знайомі сексистські жарти, направлені у Ваш або їх бік?

200 ответов



Діаграма № 2.2.13. Думка респондентів щодо власного досвіду зазнавання сексистських жартів.

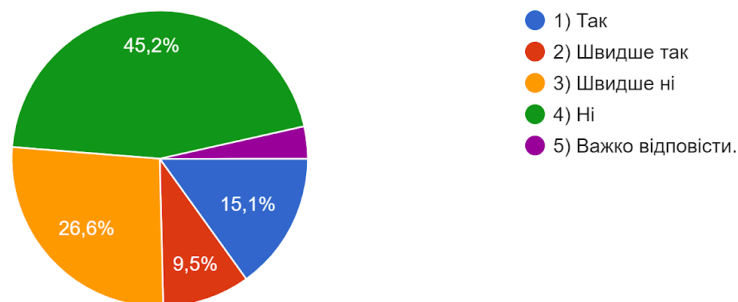
Джерело: авторські напрацювання.

Відповідно до результатів опитування, конкретно 186 респондентів (78%) або людей із їхнього оточення відчували або скоріше за все відчували сексистські жарти, направлені у їхній бік, а 35 респондентів (17, 5%) не мали з цим справу (Див. Діаграму 2.2.12).

Діаграма 2.2.13

14. Чи мали Ви, Ваші друзі, родичі або знайомі справу із фактичним недопущенням до професійної діяльності у зв'язку із вашою статтю?

199 ответов



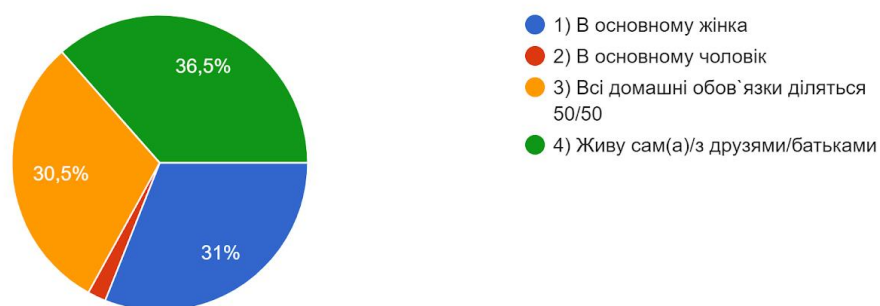
Діаграма № 2.2.14. Розподіл респондентів у розрізі дискримінації в професійній діяльності

Джерело: авторські напрацювання.

49 опитаних (24,6%) мали справу із недопущенням до професійної діяльності, що було пов'язано із їхньою статтю; водночас 146,8 (71,8) не мали справу із таким явищем. У сучасному суспільстві, не дивлячись на скасування колишнім президентом П. Порошенком у 2018 р. документу щодо професійної дискримінації жінок (цей документ стосувався близько 400 видів професій, які були заборонені для жінок), в сучасному суспільстві все ще існує недопущення до певних видів до професійної діяльності у розрізі гендеру (Див.Діаграму 2.2.13).

Діаграма 2.2.14

15. Хто виконує домашні обов'язки у Вашій сім'ї (готує, прибирає і т.д.)?
2008 ответов



Діаграма № 2.2.15. Розподіл респондентів щодо виконання домашніх обов'язків.

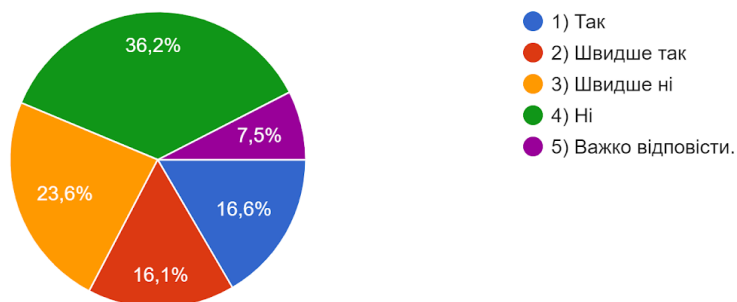
Джерело: авторські напрацювання.

Наступне питання стосувалося розподілу домашніх справ у родині. Результати опитування показали, що у 31% родин домашні обов'язки в основному виконує жінка, тоді як лише у 4 респондентів (2%) їх бере на себе чоловік, а у 30,5% всі домашні обов'язки діляться навпіл (Див. Діаграму 2.2.14).

Діаграма 2.2.15

16. Чи траплялося у Вашому житті, що домашні обов'язки, покладені на Вас заважали побудові Вашої кар'єри?

199 ответов



Діаграма № 2.2.16. Думка респондентів щодо власного досвіду ролі домашніх обов'язків у побудові кар'єри.

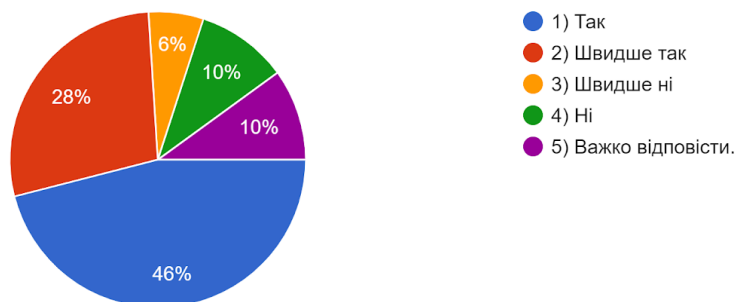
Джерело: авторські напрацювання.

Відповідно до результатів опитування, домашні обов'язки заважали або швидше за все заважали побудові кар'єри 65 респондентам (32,7%), в одночас не заважали або скоріше за все не заважали 119 респондентів (58,8%) (Див. Діаграму 2.2.15).

Діаграма 2.2.16

17. Як Ви вважаєте, чи потрібно вводити роботодавцям спеціальну програму із усунення гендерної нерівності?

200 ответов



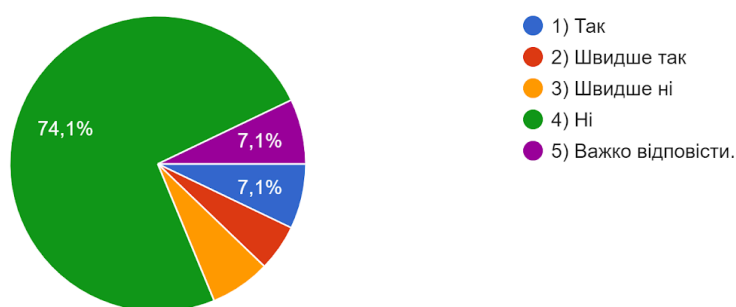
Діаграма № 2.2.17. Думка респондентів щодо ставлення до програм із усунення гендерної нерівності у сфері праці.

Джерело: авторські напрацювання.

Більша частина опитаних (148 людей (74%)) вважають або швидше за все вважають, що для роботодавців потрібно запроваджувати програму із подолання гендерної нерівності, в той час як 32 (16%) не вважають це за доцільне (Див.Діаграму 2.2.16).

Діаграма 2.2.17

18. Була, чи є у Вашій компанії/підприємстві програма із усунення гендерної нерівності?
197 ответов



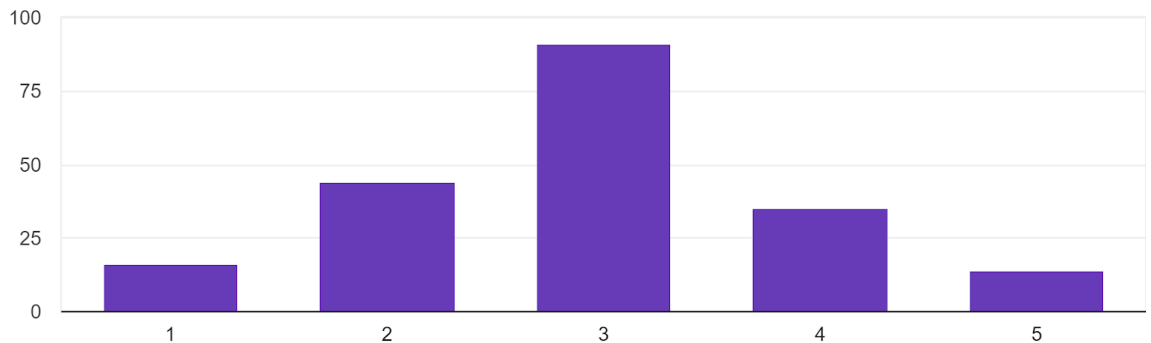
Діаграма № 2.2.18. Розподіл респондентів щодо існування програм із усунення гендерної нерівності за місцем працевлаштування.

Джерело: авторські напрацювання.

У 159 респондентів (80,1%) на підприємстві або компанії, де вони працюють не було або швидше за все не було програми із усунення гендерної нерівності, але у 24 респондентів (12,2%) така програма існувала. Можна зробити узагальнення, що більшість респондентів вважають за необхідне ввести програму із усунення гендерної нерівності на роботі, але водночас у більшості підприємств та компаній вона наразі є відсутньою (Див. Діаграму 2.2.17).

Діаграма 2.2.18

19. Як Ви в цілому оцінюєте стан гендерної рівності у сфері праці в Україні за шкалою від 1 до 5, де 1 - є багато проблем пов'язаних із усунен...дерна рівність на ринку праці вже є досягнутою.
200 ответов



Діаграма № 2.2.19. Думка респондентів щодо стану гендерної нерівності у сфері праці в Україні.

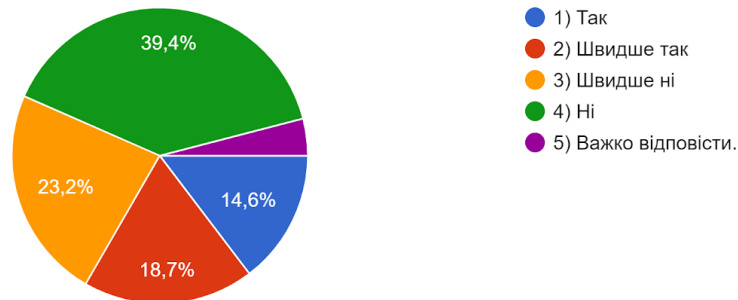
Джерело: авторські напрацювання.

За 5-ти бальною шкалою, де 1 - є багато проблем, пов'язаних із усуненням гендерної нерівності, а 5 - гендерна рівність на ринку праці вже є досягнутою, в середньому стан гендерної нерівності респонденти оцінили на «задовільно» (так вважає 91 респондент, що складає 45,5% відповідей). Водночас багато опитаних вважають, що в українському суспільстві ще існує велика кількість проблем, пов'язаних із гендерною нерівністю на ринку праці – 16 респондентів дали таку відповідь (8%), а тих, хто вважає, що в Україні гендерна рівність є вже досягнутою, було лише 14 респондентів (7%). Таким чином, людей, що вважають, що в українському суспільстві є велика кількість проблем, які стосуються гендерної нерівності, є більше (Див. Діаграму 2.2.18).

Діаграма 2.2.19

20. Чи знаєте Ви про закони, проекти, програми із боку влади, що направлені на подолання гендерної нерівності ?

198 ответов



Діаграма № 2.2.20. Розподіл респондентів щодо знання про закони, проекти, програми з боку влади, направлені на подолання гендерної нерівності.

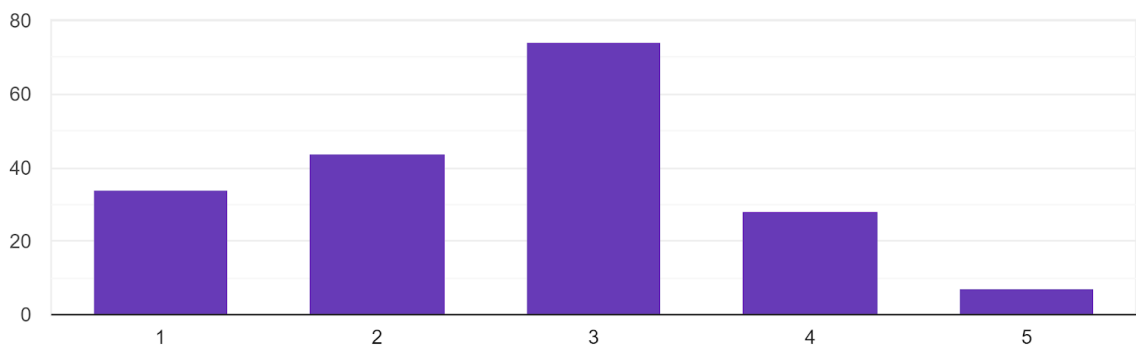
Джерело: авторські напрацювання.

Людей, що не знають про програми, закони, проекти із боку влади, скеровані на подолання гендерної нерівності, або швидше за все не знають, виявлено 124 (або 62, 6%), а тих що ознайомлені із такими проектами, було 66 респондентів (або 33,3%) (Див.Діаграму 2.2.19).

Діаграма 2.2.20

21. Як Ви оцінюєте всі програми, закони, проекти прийняті із боку влади направлені на подолання гендерної нерівності за шкалою від 1...3 усуненням гендерної нерівності вже не існує.

187 ответов



Діаграма № 2.2.21. Оцінка респондентів щодо ефективності законів, програм, проектів, направлених на боротьбу із гендерною нерівністю

Джерело: авторські напрацювання.

В цілому, на оцінку «задовільно» більшість респондентів за тою ж 5-ти бальною шкалою оцінюють дієвість всіх проектів, законів тощо, скерованих на боротьбу із гендерною нерівністю із боку держави; таких було 74 особи (39,6%). Водночас більше респондентів вважають, що в українському соціумі не бачать користі від таких проектів (34 особи або 18,2%), а тих осіб, які вважають, що завдяки таким проектам, законодавчим актам сьогодні вже не існує проблем, які стосуються гендерної нерівності, виявлено 7 (3,7%). Таким чином, можна стверджувати, що кількість молодих людей, які не бачить жодної користі від проектів, законів тощо, направлених на боротьбу із гендерною нерівністю, є значно більшою, ніж кількість тих, хто вважає, що завдяки таким проектам гендерна нерівність в Україні є повністю усуненою (Див. Діаграму 2.2.20).

Таким чином, результати дослідження дозволяють виокремити основні характеристики явища гендерного дисбалансу в уявленнях молодих респондентів – користувачів соціальних мереж.

Перш за все, поняття «гендерний дисбаланс» опитана молодь від 18 до 35 років розуміє як необґрунтовану чи безпідставну нерівність в оплаті праці, а також цей термін тлумачиться нею як неоднакові умови праці та організації робочого часу, нерівний доступ до оплачуваної праці та різних професій (занять), нерівний доступ до професійного навчання та упереджене ставлення до жінок. Іншими словами, висловлені респондентами думки великою мірою співпадають з виокремленими нами розумінням гендерного дисбалансу та його основними проявами.

Це знайшло конкретизацію за допомогою проведеного дослідження, коли було виявлено, що 39,5% опитаних зустрічалися із різною оплатою праці в чоловіків та жінок, що мають при цьому однаковий рівень

професійної компетенції. Іншим досить важливим висновком було те, що 24,5% респондентів мали досвід із відмовою у здобутті формальної чи неформальної освіти через їхню стать, а також досить велика кількість респондентів (54%) мала досвід гендерної дискримінації під час працевлаштування. Також виявлено, що 24,6% респондентів мали справу із недопущенням до професійної діяльності через їхню стать.

Окрім цього, вдалося з'ясувати, що через різну гендерну соціалізацію чоловіків та жінок (виховання у родині, у навчальних закладах, вплив друзів, родичів, знайомих) на половину опитаних жінок (49,5%) впливали традиційні сімейні цінності стосовно того, що основна задача жінки – бути хорошою дружиною та матір'ю, а майже на половину опитаних чоловіків (46,7%) - твердження про те, що основна задача чоловіка – бути годувальником родини, а домашні обов'язки є другорядними.

Неочікуваним був результат, який свідчив про те, що близько 60% опитаних зустрічалися із сексизмом – стандартами поведінки з проявами дискримінації на основі статі у професійній діяльності, що проявляється у підтримці неоднакового доступу до навчання, неоднаковій оплаті праці чоловіків та жінок, у дискримінації через працевлаштування чоловіків та жінок тощо, а 78% респондентів або людей із їхнього оточення відчували на собі сексистські жарти.

Наступним завданням роботи було з'ясувати, чи заважають домашні обов'язки побудові кар'єри респондентів. На це 32,7% респондентів відповіли, що неформальна зайнятість стала перешкодою їхнього професійного розвитку. Також завдяки проведеному дослідженню довелося з'ясувати, що у 31% родинах респондентів домашні обов'язки в основному виконує жінка, тим часом як лише у 2% опитаних їх виконує чоловік, а у 30,5% домашні обов'язки діляться навпіл.

Ми визначили, що 74% опитаних вважають або швидше за все вважають, що роботодавцям потрібно вводити спеціальну програму із

подолання гендерної нерівності, але у 80,1% респондентів на підприємстві або компанії, де вони працюють або працювали, не було такого гатунку програми із усунення гендерної нерівності чи її запобігання. В цілому більшість опитаних вважають за необхідне ввести програму із усунення гендерної нерівності на роботі, але водночас у більшості підприємств та компаній така програма є відсутньою.

Окрім цього, вдалося визначити, що 66% опитаних не знають про програми, закони, проекти із боку влади, направлені на подолання гендерної нерівності. Також ми визначили, що більшість респондентів оцінює лише на «задовільно» дію всіх проектів, законів, направлених на боротьбу із гендерною нерівністю із боку держави, а це складає 39,6% опитаних. В цілому, за 5 бальною шкалою, де 1 - є багато проблем пов'язаних із усуненням гендерної нерівності, 5 - гендерна рівність на ринку праці вже є досягнутою, в середньому стан гендерної нерівності оцінюють на 3 бали близько половини респондентів (45,5%).

Робочі гіпотези були сформульовані з огляду на наявний досвід проведених соціологічних досліджень та на потенційні результати дослідження. Внаслідок опрацювання отриманих даних ми виявили наступне.

Основна гіпотеза про те, що в сучасному суспільстві жінки все ще не мають доступу до повного обсягу всіх професійних сфер через панування певних гендерних упереджень, великий обсяг неоплачуваної роботи в порівнянні із чоловіками – частково підтвердилася, адже в більшості сімей, як показало авторське дослідження, домашню роботу виконує жінка.

Гіпотеза про те, що гендерні стереотипи відіграють значну роль у професійній сфері в сучасному суспільстві – повністю підтвердилася, тому що гендерна соціалізація як жінок, так і чоловіків все ще відбувається по-різному. Твердження про те, що основна задача жінки – бути хорошою

матір`ю та господинею, а чоловіка – насамперед годувальником родини все ще має місце в сучасному українському суспільстві.

Гіпотеза про те, що неоплачувана робота (друга зміна), яку в основному все ще виконують жінки, в більшості випадків заважає побудові їхньої кар`єри цілком підтвердилася.

Гіпотеза про те, що явище сексизму все ще є присутнім в українському ринку, цілком підтвердилася, адже велика частина опитаних все ще зустрічається із сексизмом (дискримінацією за ознакою статі).

Гіпотеза про те, що психологічні, культурно-історичні бар`єри уповільнюють, а то і унеможлиблюють професійну соціалізацію жінок у різних професійних сферах, цілком підтвердилася, адже, як показали результати авторського дослідження, традиційні гендерні ролі все ще мають місце в українському соціумі.

Гіпотеза про те, що кар`єрне зростання жінок у всіх професійних сферах відбувається значно повільніше, ніж чоловіків, підтвердилася частково.

Таким чином, можна зробити проміжний висновок, що опитані пересічні молоді люди віком від 18 до 35 років, користувачі Інтернету, зустрічаються самі або були знайомі із випадками різного доступу до навчання, неоднаковою заробітною платнею в залежності від статі, дискримінацією під час працевлаштування, недопущенням до певних видів професійної зайнятості через стать, різним гендерним вихованням, численними гендерними стереотипами, що безпосередньо впливають на вибір їхньої професійної діяльності, а також із сексизмом, сексистськими жартами тощо. Також у багатьох компаніях чи підприємствах наразі відсутні проекти або плани розвитку, направлені на подолання гендерної нерівності, хоча велика кількість опитаних вважає, що такі заходи є необхідними. Вище зазначені явища негативно впливають на економіку та на соціальне життя України в цілому, заважають побудові гендерно-

толерантного суспільства, вільного від гендерних стереотипів, упереджень, сексизму.

Шляхом до вирішення цих проблем у сучасному суспільстві може бути гендерно-толерантне виховання в школах та сім'ях, контроль із боку влади та неурядових організацій щодо рівного доступу до навчання, однакової заробітної платні, відсутності дискримінації у працевлаштуванні. Також варто популяризувати проекти з превенції чи подолання гендерного дисбалансу, прийняті із боку держави, органів місцевого самоврядування, територіальних громад за допомогою ЗМІ, Інтернету, лідерів думок до широких мас населення.

ВИСНОВКИ ДО II РОЗДІЛУ

У розділі проаналізовано дослідження вітчизняних та іноземних авторів, які пов'язані із гендерним дисбалансом у професійній сфері, виділено основні прояви гендерного дисбалансу, їхні причини, стан гендерного дисбалансу у різних сферах професійної діяльності. Було використано як напрацювання науковців різних країн, що здійснювали емпіричні дослідження тематики гендерних диспропорцій, так і результати соціологічних досліджень вітчизняних соціологів. До аналізу було залучено широкий спектр статистичних даних стосовно обраної проблеми. Незважаючи на різне походження дослідників та локальні особливості, виявлено, що практично у більшості країн світу явища гендерної нерівності і гендерного дисбалансу є майже однаковими за своїми проявами і змістом, але з поправкою на політичний устрій і ступінь розвитку демократії в тій чи іншій країні. Лише незначна кількість проявів гендерного дисбалансу є унікальними, зумовленими особливостями місцевих культур.

Оскільки переважно всі аналізовані емпіричні дослідження не містили в оприлюднених матеріалах питань методологічного характеру і невідомими залишалися вихідні теоретичні принципи їхніх дослідницьких програм, виникла потреба здійснити комплексне дослідження, в якому були б органічно поєднані теоретична основа і відповідний методичний інструментарій. В нашому випадку – це структурно-функціональний аналіз, адаптований до проблематики гендерного дисбалансу, і деякі положення феміністської теорії рівних можливостей. Їм відповідає і використаний метод – кількісне опитування за допомогою Гугл-форми. Відтак ми здійснили авторське емпіричне дослідження за допомогою анкетування на тему «Уявлення молоді України про гендерний дисбаланс у виборі професії та реалізації професійних планів» в якому виявили, що сучасна українська молодь все ще зустрічається із гендерною дискримінацією та дисбалансом

і у сфері професійної освіти, і у сфері працевлаштування, що проявляється в обмеженому доступі до навчання з деяких гендерно стереотипізованих професій, недопущенні до певних видів робіт під час працевлаштування, різним рівнем заробітної платні через свою стать. Окрім цього, ми визначили, що велика кількість людей або їхнє близьке оточення мали справу із сексистськими жартами у свій бік, що є наслідком розповсюджених гендерних стереотипів в сучасному суспільстві та їх популяризація.

Також ми визначили, що сучасну українську молодь віком від 18-35 років виховували здебільшого у традиційних сімейних цінностях; гендерна соціалізація хлопців та дівчат все ще відбувається по-різному, а саме з огляду на те, що основна роль жінки – бути хорошою матір`ю та дружиною, а будувати кар`єру для неї – це другорядне, а для чоловіка навпаки – основне завдання бути годувальником родини, а виконувати домашні справи не є «чоловічою» роботою. Саме через це, як показало дослідження, у більшості сімей основну роботу по дому (готування їжі, прибирання, прання) виконує жінка, але, варто зауважити, що є позитивна тенденція до поділу домашніх справ навпіл між чоловіком та дружиною, у порівнянні із дослідженнями, проведеними кілька років тому, а саме збільшилася кількість родин, де домашні обов`язки діляться порівну між чоловіком та дружиною. Ми вважаємо, що зміна традиційних гендерних ролей в напрямку на рівне прийняття рішень, поділ домашніх обов`язків навпіл дозволить згодом вільно будувати кар`єру, а також займатися своїм хобі, саморозвитком як чоловіку, так і дружині.

Завдяки проведеному дослідженню вдалося з`ясувати, що, на думку опитаної молоді, сучасним роботодавцям варто прийняти програми чи проекти із усунення гендерної нерівності, але, як показало анкетування, лише невелика частка компаній та підприємств мають таку програму, що

популяризує гендерну рівність та гендерно-толерантні цінності для своїх працівників.

В цілому, велика кількість людей не знає про такі програми, прийняті державою, як «Закон України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків», «Концепція комунікації у сфері гендерної рівності», «Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року». Більшість молоді на 3 за 5 бальною шкалою оцінює дію проектів направлених на подолання гендерної нерівності та стан гендерної нерівності в Україні в цілому оцінюють посередньо – на 3 з 5. Таким чином, можна зробити висновок про необхідність популяризації таких проектів за допомогою ЗМІ, Інтернету, лідерів думок, тому що такі проекти впливали б не тільки на сферу працевлаштування, але і на соціальну, культурну, сімейно-побутову, політичну сфери, змінюючи свідомість українців.

Якщо звернути увагу на гіпотези, закладені у програмі, то отримано такі результати. При аналізі отриманої соціологічної інформації з нашого дослідження з'ясовано наступне. Усього було висунуто 6 робочих гіпотез. З них:

- було повністю підтверджено 4 гіпотез,
- підтверджено частково – 2 гіпотези.

Серед упущень слід зазначити розрив представленості серед респондентів осіб жіночої і чоловічої статі з великим переважанням серед них жінок. Це надало отриманій соціологічній інформації певного викривлення та характеру представленості у ній здебільшого жіночого погляду на стан проблеми. У майбутньому слід дотримуватися правила однакової представленості чоловіків і жінок серед респондентів відповідно до загальностатистичних пропорцій. Навіть якщо припустити, що в ситуації розповсюдження анкети в соціальних мережах до неї значно більшу увагу приділяють саме жінки, все ж на підсумковому етапі сортування отриманих

форм можна запроваджувати фільтри відсоткової пропорції осіб чоловічої і жіночої статі відповідно до даних Держкомстату.

ВИСНОВКИ

Тематика гендерного дисбалансу не є цілковито новою для української соціології, їй присвячено чимало праць вітчизняних дослідників. Потреба у проведенні нашого дослідження була зумовлена тим, що існуючі напрацювання були проведені або давно і не вповні відповідали сучасним реаліям, або в них були відсутні теоретичні підвалини і чітко не зазначалося, в межах якого напрямку соціологічного теоретизування здійснене те чи інше дослідження, або використовувалися невідповідні обраному напрямку аналізу соціологічні методи. Найбільш розповсюдженими емпіричними дослідженнями на гендерну проблематику були ті, які носили переважно дескриптивний характер і обмежувалися описом отриманих даних стосовно однієї з соціальних груп чи в окремому сегменті народного господарства. Крім того, переважна більшість досліджень стосувалася працездатного населення в цілому і в них не виділялася окремо категорія молоді у віці від 18 до 35 років. Багато емпіричних досліджень на окреслену тематику була скерована на з'ясування існуючих умов праці чоловіків і жінок і не розглядала їхню професійну діяльність як продовження їхньої професійної освіти. Цим й було зумовлено обрання теми магістерської кваліфікаційної роботи з акцентом на виявлення громадської думки молодого покоління щодо наявності/відсутності гендерного дисбалансу при одержанні професійної освіти, пошуках праці та у наступній професійній діяльності. Актуальності дослідженню додає, на наш погляд, і з'ясування ролі гендерних стереотипів у формуванні та функціонуванні гендерного дисбалансу.

Для здійснення такого роду дослідження дизайн роботи передбачав виділення теоретичної та емпіричної її частин. Відповідно структура першого теоретичного розділу дозволила виокремити особливості визначення поняття «гендер» у філософії, антропології, психології, педагогіці та у феміністичних студіях. Було виявлено спільні і відмінні риси

соціогуманітарних наук у трактуванні цього поняття як головного і рядоутворюючого; відмінності було зумовлено характером предметних полів цих наук, представленим у спеціальній таблиці.

У межах соціології гендер був розглянутий у рамках рольового підходу, структурно-функціоналістському підході, теорії конфлікту, теорії символічних впливів та марксизмі. Було аргументовано, що найбільш властивим специфіці соціологічних наук є похідне від гендеру поняття «гендерний дисбаланс». Його було визначено як соціологічну категорію, яка використовувалася у дії низки законів. Подальший аналіз стосувався формування понятійно-категоріального апарату вивчення гендерного дисбалансу, до якого віднесено гендерні стереотипи, гендерна сегрегація, гендерна нерівність, гендерна диспропорція та ін. Також ми сформулювали власне визначення гендерного дисбалансу: на нашу думку гендерний дисбаланс – це внутрішньо суперечливе і динамічне системне утворення, що складається з підсистем, а саме неоднакового доступу до професійного навчання, неоднакових умов праці та організації робочого часу та нерівностей в оплаті праці. Внаслідок селекції було обрано методологічні джерела, на основі яких сформовано теоретичні положення вивчення гендерного дисбалансу – структурно-функціональний аналіз та ліберальний фемінізм (або теорія рівного ставлення).

На цій базі у розділі здійснено соціологічне моделювання гендерного дисбалансу як системного утворення, що включає в себе його визначення та сфери дії на ринках освіти і праці - нерівний доступ до професійного навчання, нерівний доступ до оплачуваної праці та різних професій (занять), неоднакові умови праці та організації робочого часу, необґрунтована чи безпідставна нерівність в оплаті праці тощо. Проявами гендерного дисбалансу визначено обмеження доступу жінок чи чоловіків на підставах їхньої статі до отримання професійної підготовки, розподіл на «жіночі» та «чоловічі» види робіт, неоднакові умови роботи за фахом та

розрив у заробітній платі жінок та чоловіків та ін. Причинами досліджуваного нами процесу є недосконалість законодавчих актів щодо рівних можливостей отримання освіти, латентна гендерна сегрегація (розділення жіночих та чоловічих професій у суспільстві), гендерні стереотипи, різна гендерна соціалізація жінок та чоловіків, сексизм, неформальна зайнятість (домашня робота, догляд за дітьми), можливість нижчої оплати праці жінок за таку саму роботу, як в чоловіків тощо.

Друга, емпірична частина магістерської кваліфікаційної роботи присвячена апробації теоретичної бази в авторському соціологічному дослідженні. Але перед цим згідно логіці авторського задуму були проаналізовані статистичні дані та результати низки емпіричних досліджень, присвячені вивченню гендерного дисбалансу в працях українських та зарубіжних вчених, предметом яких були освітня та трудова сфери життєдіяльності сучасної молоді.

Ми розробили програму на тему: «Уявлення молоді України про гендерний дисбаланс у виборі професії та реалізації професійних планів» та провели його з використанням методу онлайн-опитування за допомогою анкети, що була розміщена у Google-forms. Нами було отримано 202 заповнені анкети.

Отримані дані показали, що гендерний дисбаланс все ще існує в сучасному українському суспільстві та проявляється здебільшого у різному доступі до професійного навчання, нерівному доступі до професійної зайнятості, неоднакових умовах праці та організації робочого часу, різною оплатою праці у чоловіків та жінок, сексизмі, а також у сексистських жартах, із якими зустрічається молодь у сфері праці. Було виокремлено головні прояви та причини формування гендерного дисбалансу в уявленнях молодих людей середньої та верхньої вікових груп молодого покоління, серед яких чільне місце посідає викривлена гендерна соціалізація. Було зафіксовано, що гендерна соціалізація чоловіків та жінок сьогодні

відбувається по-різному, часто з традиційним її різновидом; через це у більшості сімей не прийнято розділяти домашні справи порівну, а виконувати більшості домашніх обов'язків жінці, а також не прийнято брати декретну відпустку чоловікові. Як показало дослідження, неформальна зайнятість може зашкодити побудові професійної кар'єри чоловіків та жінок.

Було визначено також, що більшість опитаних вважають за потрібне вводити проекти та програми, направлені на подолання гендерної нерівності в Україні, однак лише у невеликої частки компаній та фірм такі програми існують.

Було виявлено, що більшість респондентів не знає про програми, закони та підзаконні акти, прийняті з боку влади і направлені на подолання гендерної нерівності в Україні, а ті, хто знає, оцінює їхній вплив на суспільну свідомість на 3 бали з 5, а також оцінює стан гендерної рівності в Україні посередньо (на 3 бали з 5). Таким чином, відповідно до мети емпіричного дослідження, ми встановили оцінку реального стану гендерного дисбалансу в освіті та професійній діяльності сучасної української молоді в уявленнях молодих респондентів – користувачів найбільш популярних соціальних мереж. Цю оцінку можна вважати посередньою.

Відповідно до проблем, які були виявлені за допомогою авторського емпіричного дослідження, ми пропонуємо способи їхньої превенції та усунення. Вирішенням проблем, пов'язаних із гендерним дисбалансом у сфері професійної освіти і працевлаштування сучасної молоді, може бути популяризація державних та комерційних проектів, направлених на боротьбу із гендерною нерівністю та усунення гендерних стереотипів за допомогою ЗМІ, Інтернету, лідерів думок, адже такі проекти впливали б не тільки на сферу працевлаштування, але і на соціальну, культурну, сімейно-побутову, політичну сфери, змінюючи відповідним чином свідомість

українців. Окрім цього, з боку держави, недержавних та приватних організацій варто було б контролювати процес рівного доступу до професійного навчання, однакового доступу до оплачуваної праці, умов праці та організації робочого часу, паритетної оплати праці чоловіків та жінок. Також роботодавцям варто було б запроваджувати спеціальні програми, пов'язані із боротьбою з гендерною нерівністю, гендерною сегрегацією, сексизмом, та належним чином популяризувати їх.

Варто зауважити, що робота може бути корисною для складання проектів, програм, соціальних ініціатив, основною метою яких є подолання гендерної нерівності і диспропорції в Україні, в наукових працях із схожою чи близькою до нашої тематикою. На нашу думку, слід детальніше проаналізувати стан гендерної нерівності в Україні не тільки у сфері працевлаштування, але і у політичній, соціальній та культурній сферах, провести експертні інтерв'ю, щоб глибше дослідити тематику гендерних диспропорцій в сучасному українському суспільстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

- 4) Безробіття серед молоді у світі через пандемію [Електронний ресурс] // Профспілка Працівників Освіти І Науки України. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: <https://pon.org.ua/novyny/7938-bezrobttya-sered-molod-u-svt-cherez-pandemyu.html>.
- 5) Берн Ш. Гендерная психология.- СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. 320с
- 6) Бірюкова М. Практикум із соціології / М. Бірюкова, В. Болотова, В. Бурега. – Харків: Видавничий центр НТУ «ХП», 2015. – 172 с.
- 7) Богачевська-Хом'як М., .Кісь О. . Жіночий рух //Енциклопедія сучасної України : у 30 т. / ред. кол. І. М. Дзюба [та ін.] ; НАН України, НТШ. — К. : Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2001–2020.
- 8) В ЄС розповіли, скільки жінок займають посади у найвищих органах влади [Електронний ресурс] // Європейська правда. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.euointegration.com.ua/news/2021/03/7/7120621/>.
- 9) Воронина О.А. Введение в гендерные исследования // Материалы Первой Российской летней школы по женским и гендерным исследованиям – «Валдай-96». М.: Изд-во МЦГИ, 1997.
- 10) Воронцов, Д. В. (2010). Гендерная социализация. Е. Е. Ли (Сост.), Гендерная психология: хрестоматия (с. 83–87). Иркутск: Изд-во Иркут. гос. ун-та. Джерело: Шевченко, З. В. (Уклад.). (2016). Словник гендерних термінів. Черкаси: видавець Чабаненко Ю. Відновлено з: <http://a-z-gender.net/ua/gendernij-stereotip.html>
- 11) Галушко В. Історичні передумови формування гендерної нерівності у суспільстві / В. Галушко, С. Лівчук. // Історичні передумови формування гендерної нерівності у суспільстві. – 2019. – №2. – С. 141–145.

- 12) Галушко О. В. Феміністична гра: українське суспільство та європейські цінності [Електронний ресурс] / О. В. Галушко, Т. О. Олійник // Київський міжнародний університет – Режим доступу до ресурсу: <http://vmv.kyumu.edu.ua/series/vipusk6/7.pdf>.
- 13) Гендерні аспекти оплати праці [Електронний ресурс] // Асоціація жінок-юристок України “ЮрФем” Електронне наукове фахове видання. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <http://jurfem.com.ua/genderni-aspekty-oplaty-praci/>.
- 14) Гендерні дослідження – Київ: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості, 2008. – с. 19-20 – (Навчальне видання).
- 15) Гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі : практич. посіб. / Т. Іваніна, О. Кисельова, М. Колодій, О. Остапчук, О. Цюпа. – Київ : Віваріо, 2020. – 88 с.
- 16) Гидденс, Э. Социология / Под ред. Л. С. Гурьевой, Л. Н. Посилевича. — М.: Эдиториал УРСС, 1999.
- 17) Гофман А. Б. Мода и люди. Новая теория моды и модного поведения. / А. Б. Гофман. – М.: МИР, 1994. – 208 с
- 18) Гоць А. А. Прояви дискримінації на ринку праці України: соціологічний аналіз [Електронний ресурс] / А. А. Гоць // Науково-теоретичний альманах "Грані". – 2017.
- 19) Гендерна рівність — Представництво ООН в Україні. www.un.org.ua
- 20) Демків Т. Специфіка формування гендерних парадигм: історико-філософський аспект / Т. Демків // Гендерна проблематика та антропологічні горизонти/ Т. Демків. – Острог: Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, 2011. – (Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника). – С. 34–35.

- 21) Долгих Л. М. Вплив статеворольових стереотипів на кар'єрні домагання молоді: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук : спец. соціальна психо "Психологія" / Долгих Л. М. – Київ, 2007. – 16 с.
- 22) Дяків О. Проблеми гендерної нерівності на ринку праці регіону / О. Дяків, Е. Смик // Міжнародна науково-практична конференція «Гендерна освіта – ресурс розвитку паритетної демократії». – Тернопіль, 2011. – С. 155– 161.
- 23) Ениколопов С., Дворянчиков Н. Концепции и перспективы исследования пола в клинической психологии // Психологический журнал. Т. 22. 2001. N 3. С. 100-115.
- 24) Єфанова І. Гендерна нерівність на ринку праці у сфері інформаційних технологій [Електронний ресурс] / І. Єфанова, Т. Марценюк // університет "Києво-Могилянська академія". – 2016. – Режим доступу до ресурсу: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/12067/Yefanova_Henderna_nerivnist_na_rynku_pratsi_Ukrainy_u_sferi_informatsiinykh_tekhnolohii%20.pdf
- 25) Жеребкін С. Мізогінія чи фемінізм? Німецька філософія від Канта до Ніцше / С. Жеребкін // Філософська думка. – 2000. – № 6. – С. 73-83.
- 26) Жінки і чоловіки на керівних посадах в Україні: 2017-2020 [Електронний ресурс] // ПРООН. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/women-and-men-in-leadership-positions-in-ukraine--2017-2020.html.
- 27) Жінки-президентки та очільниці уряду: якими країнами світу сьогодні керують леді [Електронний ресурс] // Слово і діло. – 2021. – Режим доступу до ресурсу:

<https://www.slovoidilo.ua/2021/03/05/infografika/suspilstvo/zhinky-prezydentky-ta-ochilnyczy-uryadu-yakymy-krayinamy-svitu-sohodni-keruyut-ledi>

- 28) Здравомислова Е., Тьомкіна А.. Російський гендерний порядок: соціологічний підхід: Колективна монографія - СПб.: І ад-во Європейського університету в Санкт-Петербурзі. - 306 с. - (Праці факультету політ, наук та соціології; Вип. 12)., 2007 - перейти до змісту підручника
- 29) Іванченко С. Багатовимірна модель гендера / С. М. Іванченко. // Соціальна психологія – 2007. – №4. – С. С. 157–173.
- 30) Козирєв М. Соціологія / М. Козирєв. – Львів: ТзОВ «Ліга-Прес», 2013. – 456 с. – Львівський державний університет внутрішніх справ.
- 31) Ліончук Р. Виховна діяльність молодіжних товариств на західноукраїнських землях у першій половині ХХ століття: гендерний аспект Нова пед. думка. - 2011. - № 4. - С. 9-12. –
- 32) Маєрчик М. Феміністична політична теорія як основа тендерної політики / М. Маєрчик // Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / М. Маєрчик. – Київ: Фонд імені Гайнріха Бьоля., 2013.
- 33) Марценюк Т. 10 запитань про фемінізм із Тамарою Марценюк [Електронний ресурс] / Т. Марценюк // Amnesty International. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.amnesty.org.ua/10-zapytan-pro-feminizm-iz-tamaroyu-marczenyuk/>
- 34) Марценюк Т. Гендер і Гендерна рівність [Електронний ресурс] / Т. Марценюк – Режим доступу до ресурсу: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/12117/Tema_1.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- 35) Марценюк Т. Залученість жінок у політику в Україні: суспільні, партійні та індивідуальні чинники 2019 URL:

<https://genderindetail.org.ua/season-topic/polityka/zaluchenist-zhinok-u-politiku-v-ukraini-suspilni-partiyi-ta-individualni-chinniki-134949.html>

- 36) Мельник, Т. (2004). Гендер як наука та навчальна дисципліна. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник (с. 10 – 29). Київ: «К.І.С.».
- Джерело: Шевченко, З. В. (Уклад.). (2016). Словник гендерних термінів.
- 37) Мерлян Л. Молодежная занятость – резервы рынка труда в Украине? / Л. Мерлян // Менеджер по персоналу. – 2008. – № 5. – С. 56–60. – Библиогр.: с. 60.
- 38) Мінекономіки ініціює зменшення гендерного розриву в зарплатах URL:
- 39) Мороз С. В. Лучанська А. С. . Дискримінація на ринку праці України [Електронний ресурс] / Лучанська. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2021/01/14-15.pdf>.
- 40) Навчальний курс "Гендерна рівність та права жінок / Х. Кіт, О. Поєдинок, О. Харитоновна, Л. Денисенко. – Київ: «Нове правосуддя», 2020. – 98 с. – (Програма USAID).
- 41) Основи теорії гендеру. // Видавництво “К.І.С.”. – 2004. – С. 90–91.
- 42) Пищуліна О. Гендерні аспекти зайнятості в ЄС та Україні [Електронний ресурс] / О. Пищуліна. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: https://www.razumkov.org.ua/upload/Gender_Pyshchulina_30_03.pdf.
- 43) Полтавський обласний центр зайнятості Найвищий рівень зайнятості - серед людей 35-50 років URL:

<https://pol.dcz.gov.ua/novyna/nayvyshchyy-riven-zaynyatosti-sered-lyudey-35-50-rokiv>

- 44) Польська Ю. В. Поняття “гендер” та його місце у розвитку сучасного соціогуманітарного знання [Електронний ресурс] / Ю. В. Польська, М. О. Голубева, Н. О. Приходькіна // Зб. наук. пр. – Режим доступу
- 45) Поплавська О. Ринок праці силових структур України:гендерні диспропорції, шляхи подолання / О. М. Поплавська, О. В. Шевчук, С. М. Бабін // Держава та регіони / О. М. Поплавська, О. В. Шевчук, С. М. Бабін. – Запоріжжя: Класичний приватний університет, 2021. – (Економіка та підприємництво; 4). – С. 105–110.
- 46) Про затвердження Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року [Електронний ресурс] // Постанова Кабінету міністрів України. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.msp.gov.ua/projects/709/>.
- 47) Пунтус М. Пропозиція на ринку праці: гендерний аспект / М. О. Пунтус // III Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Сучасні виклики і актуальні проблеми науки, освіти та виробництва: міжгалузеві диспути» / М. О. Пунтус. – Київ: Наукова платформа Open Science Laboratory, 2020
- 48) Рогозина И. В. Роль СМИ в формировании гендерных когнитивных эталонов.// Филология и человек, 2008. – № 2. – С. 124–131.
- 49) Соціологія Навчальний посібник для здобувачів вищої юридичної освіти / Р. І.Амірова, Ю. В. Візниця, І. В. Грабовець, А. В. Іслам. – Дніпро: Дніпропетровський ДУВС, 2018. – 176 с.

- 50) Соціологія: закони і категорії, зв'язок в іншими науками. Реферат [Електронний ресурс]. – 2012. – Режим доступу до ресурсу: <https://osvita.ua/vnz/reports/sociology/29667/>.
- 51) Старовойт І. М. Трансформація статусу та ролі жінки в контексті: "Стать " і "Гендер" : дис. канд. філос. наук / Старовойт І. М. – Київ, 2021. – 233 с.
- 52) Стратегія упровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти [Електронний ресурс] // Освіта: гендерний вимір. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <http://aphd.ua/stratehiia--uprovadzhennia-henderno-rivnosti-ta-nedyskryminatsi-u-sferi-osvity/>.
- 53) Ткалич М. Емоції і поведінка українців на карантині / М. Ткалич. – Київ: Соціологічна група "Рейтинг", 2021. – 31 с.
- 54) Хандій О. О. Гендерні особливості на ринку праці в умовах пандемії COVID-19 / О. О. Хандій, О. О. Амоша, О. Д. Мосійчук. – Суми: БІЗНЕСІНФОРМ, 2021. – 7 с.
- Черкаси: видавець Чабаненко Ю. Відновлено з: <http://a-z-gender.net/ua/%D2%91ender.html>
- 55) Шилова, Е. Э. (2013). Гендер как инновационный научный и философский дискурс. Вестник МГИМО Университета. Философия, 148–152.
Джерело: Шевченко, З. В. (Уклад.). (2016). Словник гендерних термінів
- 56) Щастя в 4 руки [Електронний ресурс] // Соціальний проект UNFPA Україна. – 2018. – Режим доступу до ресурсу:<https://okhtyrkamr.gov.ua/%D0%BF%D1%80%D0%BE-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%94%D0%BA%D1%82-%D1%89%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%8F-%D0%B2-4-%D1%80%D1%83%D0%BA%D0%B8/>.

- 57) Яворська Д. Г. «Гендерно обумовлене насильство: соціально-економічні чинники та ефективне подолання» : бакалаврська : 051 / Яворська Д. Г. – Київ, 2021. – 70 с.
- 58) Australia's Gender Pay Gap Statistics [Електронний ресурс] // Workplace gender inequality agency. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.wgea.gov.au/publications/australias-gender-pay-gap-statistics>.
- 59) Dictionary [Електронний ресурс] // Collins dictionary. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/gender-imbalance>.
<https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=c14f1962-0376-4426-a1d4-cfa0e8d16b43&title=MinekonomikiInitsiiuZmshenniaGendernogoRozrivuVZarplatakh>
- 60) Johnson J. N. "Gender inequality in the workplace: the experience of women administrators" [Електронний ресурс] / J. N. Johnson // California State University, Long Beach. – 2018. – Режим доступу до ресурсу:
<https://www.proquest.com/openview/bac1d83647806b0b4bb56d3865b73d27/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- 61) Wilson J. 5 Top Issues Fueling Gender Inequality in the Workplace [Електронний ресурс] / J. Wilson // As you saw. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.asyousow.org/blog/gender-equality-workplace-issues>.
- 62) Wooll M. Gender inequality in the workplace: The fight against bias [Електронний ресурс] / M. Wooll // Better Up. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.betterup.com/blog/gender-inequality-in-the-work-place>.
- 63) Youth employment: Breaking gender barriers for young women and men [Електронний ресурс]. – 2009. – Режим доступу до ресурсу:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_097919.pdf.

Додатки

Додаток А (Програма авторського дослідження)

«Уявлення молоді України про гендерний дисбаланс у виборі професії та реалізації професійних планів»

I. Методологічна частина

1.1 Проблемна ситуація:

За останні Україна зробила низку кроків до Євроінтеграції та стратегічного об'єднання із країнами ЄС, але все ще існують такі проблеми, як низький рівень життя, економічна криза, безробіття, які заважають стати нам частиною ЄС. Однією із таких проблем є також гендерна нерівність у всіх її проявах. Особливо гостро постає питання гендерного дисбалансу на ринку праці серед сучасної молоді, адже за дослідженням профспілки працівників освіти проведеного у 2019 р., 36,2% молодих українців віком від 14 р. до 19 р. та 36,5 % віком від 20 р. до 24 р. та 38,3% віком від 25 р. до 29 р. хочуть отримати досвід життя у іншій країні. За даними аналітичного порталу “Слово і діло”, в Україні, станом на червень 2021 р. в Україні, середньомісячна заробітна плата жінок складає лише 75% від заробітної плати чоловіків, а на кожні 100\$ доходу чоловіків, жінки в Україні заробляють лише 63\$ [3]. Статистичні дані аналітичного центру “ЮрФем” свідчать про те, що у порівнянні із розвиненими країнами ЄС та США в Україні можна простежити високий розрив в оплаті праці між чоловіками та жінками (за 2021 р. 18%) . До прикладу, за даними Євростату (Eurostat statistic explained) за 2019р. найменший розрив в оплаті праці був в таких країнах, як Люксембург (1.3%), Румунія (3.3%), Італія (4,7%). За даними останніми висновками державної служби статистики (за січень-серпень 2021 р.), найбільший гендерний розрив в оплаті праці між спостерігається у таких сферах як промисловість (32%), фінансова

діяльність (29%), діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг (34%), надання комунальних та індивідуальних послуг (30%) [1].

За Полтавського обласного центру зайнятості, станом на 2020 р., найбільш економічно вразливою категорією населення є молодь - люди віком від 18-35 р., адже саме в цій частині населення можна спостерігати найбільший рівень безробіття (17,9%). В жінок молодого віку безробітних більше, ніж чоловіків (19,3% та 16,3%), водночас молодому поколінню притаманний найнижчий рівень економічної активності - 33,7%.

Таким чином, можна простежити, що тематика гендерного дисбалансу в уявленнях сучасної української молоді є актуальною і потребує детального вивчення.

1.2 Тема: «Уявлення молоді України про гендерний дисбаланс у виборі професії та реалізації професійних планів»

1.3 Мета: Визначити основні причини гендерної нерівності на ринку праці в уявленнях молодого покоління.

1.4 Завдання:

1. Виявити роль гендерних стереотипів на ринку праці в уявленнях молодого покоління;
2. З'ясувати роль неоплачуваної роботи у кар'єрному просуванні молодого покоління;
3. Виявити роль явища "Скляна стеля" в сучасних реаліях;
4. Визначити наявність чи відсутність та особливості сексизму в уявленнях молоді.

1.5 Об'єкт за критерієм носія проблеми: молоді люди віком від 18-35 р та жінки - експертки, що досягли високих досягнень у різних сферах праці.

За критерієм загальної проблеми: гендерний дисбаланс у професійній сфері в уявленнях молодого покоління.

1.6 Предмет: особливості гендерної нерівності у професійній діяльності жінок та чоловіків віком від 18-35 р. в сучасному суспільстві.

1.7 Теоретична інтерпретація понять:

1) Гендер - соціальна стать людини, визначає риси характеру та особливості поведінки, які вважають характерними для чоловіків і жінок у певному суспільстві.

2) Гендерні ролі - «прийнята» у суспільстві поведінка жінок та чоловіків, сформована під впливом соціуму.

3) Гендерні стереотипи — поведінкові моделі, які відповідають «прийнятим» у суспільстві або, навпаки, вважаються характерними для протилежної статі, і не враховують індивідуальні особливості. Наприклад, емоційність вважається характерною жіночою рисою, а стриманість — чоловічою. Проте, є чимало емоційних чоловіків і стриманих жінок.

4) Гендерна рівність — рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

5) Липка підлога — це закономірність, що жінки, порівняно з чоловіками, менш імовірно почнуть підніматися кар'єрними сходами.

6) Культурно-історичний бар'єр - упередження, що проявляється у заздалегідь визначені ролі жінки в суспільстві. У випадку, якщо мова

ведеться про жінку, то одразу спрацьовує стереотип: берегиня домашнього вогнища, мати, продовжувачка роду.

7) Психологічний бар'єр - це стереотипи, що чоловіки більш активні, логічні, мужні, незалежні, прогресивні, реалістичні тощо, а жінки більш емоційні, вразливі, м'які, непостійні, що робота для жінки – це завжди щось другорядне.

8) Професійна соціалізація – це тривалий процес становлення, розвитку та професійної підготовки особистості, відповідно з професійним вимогам школи, вищого навчального закладу, підприємства, під час здобуття професійної освіти, підвищення кваліфікації, а також професійної діяльності.

9)Скляна стеля - термін з теорії гендерних досліджень, введений феміністками на початку 1980-х для позначення невидимого і формально ніяк не позначеного бар'єру, який обмежує кар'єрне просування жінок, безвідносно до їх професійних якостей, певним рівнем соціальної ієрархії в організації, області чи державній системі.

10) Сексїзм - упередження чи дискримінація людей через їхню стать або гендер.

11)Гендерна сегрегація праці – нерівномірне розподілення чоловіків і жінок у економіці, через що в окремих професіях чи окремих економічних галузях переважають чоловіки або жінки.

12) *Рівні можливості жінок і чоловіків* – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

13) Неоплачувана праця (друга зміна) або репродуктивна робота - догляд та хатня робота, включаючи прибирання, приготування їжі, догляд за дітьми.

1.8 Робочі гіпотези

Гіпотези підстави:

1. Можна припустити, що в сучасному суспільстві жінки все ще не мають доступу до повного обсягу всіх професійних сфер через панування певних гендерних упереджень, стереотипів, гендерну сегрегацію, великий обсяг неоплачуваної роботи, в порівнянні із чоловіками.

Гіпотези наслідки:

1. Можна припустити, що гендерні стереотипи відіграють значну роль у професійній сфері в сучасному суспільстві.
2. Можна припустити, що неоплачувана робота (друга зміна), яку в основному все ще виконують жінки, в більшості випадків, заважає побудові їх кар'єри.
3. Можна припустити, що кар'єрне зростання жінок у всіх професійних сферах відбувається значно повільніше, ніж чоловіків.
4. Можна припустити, що психологічні, культурно-історичні бар'єри уповільнюють, а то і унеможлиблюють професійну соціалізацію жінок у різних професійних сферах.
5. Можна припустити, що явище сексизму, все ще є присутнім в українському ринку.

1.9 Метод: інтернет-опитування за допомогою Google-forms.

1.10 Теоретична основа: теоретичною основою дослідження було обрано структурний функціоналізм та ліберальний фемінізм або теорія рівного ставлення.

1.11 Операціоналізація



Рисунок 1.3.1. Гендерний дисбаланс на ринку праці і професійної

Джерело: авторське напрацювання.

Наступний фрагмент моделювання стосується проявів гендерного дисбалансу на ринках освіти, праці і професійної зайнятості (див. Рис. 1.3.2.)

Прояви гендерного дисбалансу на ринках освіти, праці і зайнятості

1. Обмеження доступу жінок чи чоловіків на підставах їхньої статі до отримання професійної підготовки

2. Розподіл на «жіночі» та «чоловічі» види робіт

3. Неоднакові умови роботи за фахом

4. Розрив у заробітній платі жінок та чоловіків

Жіночі професії:
вихователь,
перукар,
секретар

Чоловічі професії:
інженер,
пілот,
будівельник

Неоднакові умови професійної діяльності

Неоднакові умови організації робочого часу

Обмеження в набутті освіти для чоловіків та жінок

Відсутність нормативних актів, які регулюють доступ до певних видів проф. підготовки чоловіків і жінок

Зменшення кількості навчальних програм для жінок та чоловіків у набутті певних професій

Рисунок 1.3.2. Прояви генерного дисбалансу на ринках освіти, праці і професійної зайнятості

Джерело: авторське напрацювання.

Продовження схематичного компоненту моделювання стосується з'ясування причин гендерного дисбалансу на ринках освіти, праці і зайнятості (див. Рис. 1.3.3.)

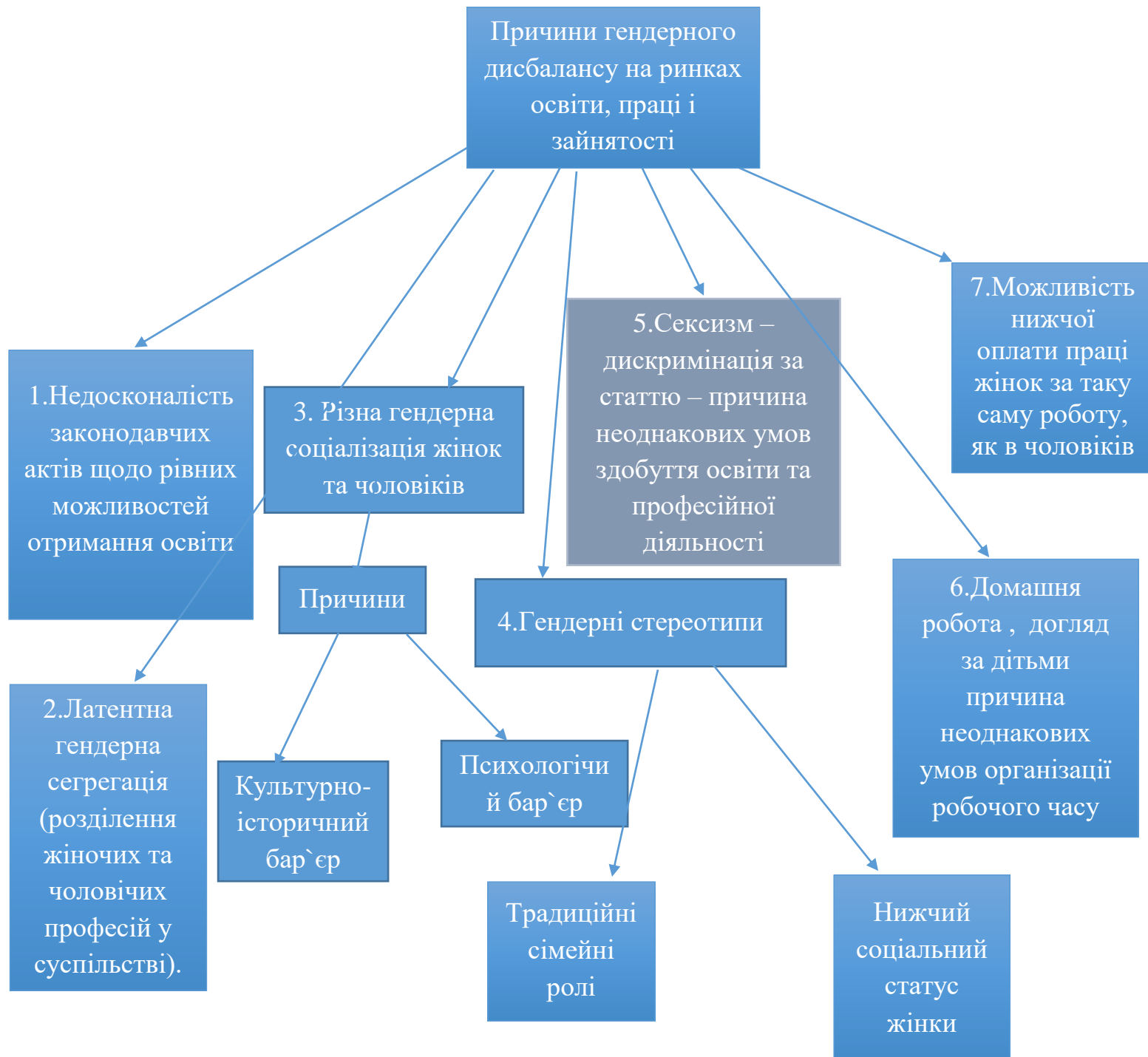


Рисунок 1.3.3. Причини гендерного дисбалансу на ринках освіти, праці і професійної зайнятості.

Джерело: авторське напрацювання.

Методична частина

2.1 Опис методів та технік отримання інформації:

Для дослідження використовується метод інтернет-опитування за допомогою Google forms, який дозволяє опитати велику кількість респондентів протягом короткого періоду часу. Для анкетування використовувалася стандартизована анкета, що включає в себе 21 запитання. Всього було розроблено 16 основних запитань, що безпосередньо стосуються тематики дипломного проекту, а також 5 запитань про соціально-демографічний профіль респондентів. В опитуванні є номінальна, інтервальна метрична шкали вимірювання.

Оскільки генеральна сукупність передбачає, що коли її об'єм більший за 5000, тоді скористаємось формулою $n = 1/e^2$, де e – похибка, яку ми закладаємо самі на рівні 5% (0.05). Таким чином маємо об'єм вибірки $n = 400$. Враховуючи те, що було використано онлайн-анкетування, то 400 – це оптимальна кількість респондентів. Але вибірка реально склала 202 респондентів з огляду на складні сучасні реалії.

Методом збору інформації є веб-опитування, до вибірки потрапила молодь віком від 18-35 років. Анкета була розіслана на веб-сторінки, де найчастіше з'являється цільова молодіжна аудиторія (Instagram, Facebook, телеграм-чати).

На жаль, в межах цього методу неможливо контролювати відбір респондентів. Прийнято вважати, що цей метод не є вповні науковим, але результати дослідження часто збігаються з іншими оприлюдненими репрезентативними даними.

Методом збору інформації є веб-опитування, до вибірки потрапила молодь віком від 18-35 років. Анкета була розіслана на веб-сторінки, де

найчастіше з'являється цільова молодіжна аудиторія (Instagram, Facebook, телеграм-чати).

На жаль, в межах цього методу неможливо контролювати відбір респондентів. Прийнято вважати, що цей метод не є вповні науковим, але результати дослідження часто збігаються з іншими оприлюдненими репрезентативними даними.

2.2 Принцип відбору учасників дослідження:

Для проведення інтернет-опитування за допомогою Google forms генеральною сукупністю є молодь 18-35 р, що проживає по всій території України

2.3 Вибіркова сукупність: вибірковою сукупністю для проведення інтернет-опитування є 200 респондентів (n=200) від 18-35р. , які проживають по всій території України.

2.4 Часові рамки дослідження: жовтень-листопад 2021р.

2.5. Обґрунтування логіки і методу аналізу даних

Обробка соціологічної інформації, отриманої в ході анкетування, здійснена за допомогою авторської інтерпретації даних.

2.5 Інструментарій дослідження:

АНКЕТА

Доброго дня, мене звати Юлія, я студентка кафедри соціології 2 курсу магістратури, проводжу опитування на тему: «Гендерний дисбаланс на ринку праці в уявленнях молодого покоління» (гендерний дисбаланс – це соціальний процес, що проявляється у нерівності чоловіків та жінок у правовій, освітній, економічній, політичній та інших сферах на основі статі).Прочитайте, будь ласка, кожне питання і оберіть той варіант відповіді, який найбільше відповідає Вашій точці зору.

Спочатку зазначте Ваші загальні соціодемографічні дані.

1.Ваша стать

1.1. Ч.

1.2. Ж.

2. Скажіть, будь-ласка, скільки Вам років:

2.1. 18-22

2.2. 23-25

2.3. 26-29

2.4. 30-35

3. Назвіть Ваш рід діяльності:

3.1. Студент/ студентка

3.2. Найманий робітник

3.3. Підприємець

3.4 Фрілансер

3.5. Безробітний

3.6. Ваш варіант

4. Ваш рівень освіти:

4.1. Початкова загальна освіта

4.2. Базова загальна середня освіта

4.3. Повна загальна середня освіта

4.4. Професійно-технічна освіта

4.5. Вища освіта.

5. Зазначте Ваш сімейний стан:

5.1. Заміжня/одружений

5.2. Розлучена/розлучений

5.3. Перебуваю в громадському шлюбі

5.4 У стосунках

5.5. Удівець/удова

5.6. Без пари

6. Що Ви розумієте під поняттям «нерівність між чоловіками і жінками, або гендерний дисбаланс у сфері працевлаштування» (можна вибрати до 3 варіантів відповіді):

6.1. Необґрунтована чи безпідставна нерівність в оплаті праці

6.2. Нерівний доступ до професійного навчання

6.3. Неоднакові умови праці та організації робочого часу

6.4. Нерівний доступ до різних професій (занять)

6.5. Ваш варіант _____

7. Чи зустрічалися Ви, Ваші друзі, родичі чи знайомі із різною оплатою праці у чоловіків та жінок, які виконували одну і ту ж саму роботу, маючи при цьому однаковий рівень навичок?

7.1. Так

7.2. Швидше так

7.3. Швидше ні

7.4. Ні

7.5. Важко відповісти.

8. Чи відмовляли Вам, Вашим друзям, родичам чи знайомим у здобутті освіти (формальної чи не формальної), чи отриманні певних професійних навичок через те, що Ви жінка або чоловік?

8.1. Так

8.2. Швидше так

8.3. Швидше ні

8.4. Ні

8.5. Важко відповісти.

9. Чи ставалася із Вами, Вашими друзями, родичами або знайомими ситуація, коли Ви відчули дискримінацію у працевлаштуванні через те, що Ви дівчина або хлопець?

9.1. Так

9.2. Швидше так

9.3. Швидше ні

9.4. Ні

9.5. Важко відповісти.

10. (Питання тільки для жінок) Чи впливало на Вас твердження про те, що жінка – це мати, берегиня домашнього роду на вашу професійну діяльність?

- 10.1. Так
- 10.2 Швидше так
- 10.3 Швидше ні
- 10.4 Ні
- 10.5 Важко відповісти.

11. (Питання тільки для чоловіків) Чи впливало на Вас твердження про те, що кар'єра, забезпечення родини – це основне заняття для чоловіків, а домашні справи- другорядне на вибір вашої основної професійної діяльності?

- 11.1 Так
- 11.2 Швидше так
- 11.3 Швидше ні
- 11.5 Ні
- 11.6 Важко відповісти.

12. Чи мали ви справу ви, ваші друзі, родичі або знайомі із сексизмом (упередженням чи дискримінацією людей через їхню стать або гендер) на роботі?

- 12.1 Так
- 12.2 Швидше так
- 12.3 Швидше ні
- 12.4 Ні
- 12.5 Важко відповісти.

13. Чи відчували ви ваші друзі, родичі або знайомі сексистські жарти, направлені у ваш або їх бік?

- 13.1 Так
- 13.2 Швидше так
- 13.3 Швидше ні
- 13.4 Ні
- 13.5 Важко відповісти.

14. Чи мали ви, ваші друзі, родичі або знайомі справу із фактичним недопущенням до професійної діяльності у зв'язку із вашою статтю?

- 14.1 Так
- 14.2 Швидше так
- 14.3 Швидше ні
- 14.4 Ні

14.5 Важко відповісти.

15. Хто виконує домашні обов'язки у вашій сім'ї (готує, прибирає і т. д.)?

15.1 В основному жінка

15.2 В основному чоловік

15.3 Всі домашні обов'язки діляться 50/50

15.4 Живу сам(а)/ з друзями/з батьками

16. Чи траплялося у Вашому житті, що домашні обов'язки, покладені на вас заважали побудові вашої кар'єри?

16.1 Так

16.2 Швидше так

16.3 Швидше ні

16.4 Ні

16.5 Важко відповісти.

17. Як Ви вважаєте, чи потрібно вводити роботодавцям спеціальну програму із усунення гендерної нерівності?

17.1 Так

17.2 Швидше так

17.3 Швидше ні

17.5 Ні

17.6 Важко відповісти.

18. Була, чи є у Вашій компанії/підприємстві програма із усунення гендерної нерівності?

18.1 Так

18.2 Швидше так

18.3 Швидше ні

18.4 Ні

18.5 Важко відповісти.

19. Як ви в цілому оцінюєте стан гендерної рівності у сфері праці в Україні від 1 до 5, де 1 є багато проблем пов'язаних із усуненням гендерної нерівності, 5- гендерна рівність на ринку праці вже є досягнутою?

19.1 1)

19.2 2)

19.3.3)

19.4 4)

19.5 5)

Важко відповісти

20. Чи знаєте ви про закони, проекти, програми із боку влади, що направлені на подолання гендерної нерівності ?

20.1 Так

20.2 Швидше так

20.3 Швидше ні

20.4 Ні

20.5 Важко відповісти.

21. Як ви оцінюєте всі програми, закони, проекти прийняті із боку влади направлені на подолання гендерної нерівності від 1 до 5, де 1- я взагалі не бачу їх дії, 5 – завдяки таким проектам велика кількість проблем, пов`язаних із усуненням гендерної нерівності вже не існує ?

21.1 1)

22.2 2)

21. 3)

24.4 4)

35.5 5)

Дякую за відповіді! Гарного вам дня.

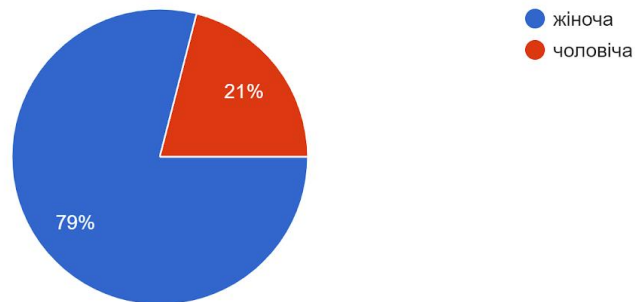
Додаток Б

Додаток Б Зведені дані дослідження «Уявлення молоді України про гендерний дисбаланс у виборі професії та реалізації професійних планів»

Діаграма 2.2.1. Розподіл респондентів за статтю.

1. Укажіть вашу стать:

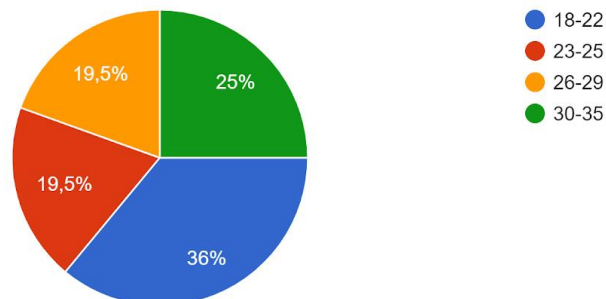
200 ответов



Діаграма № 2.2.2. Розподіл респондентів за віком.

2. Скажіть, будь-ласка, скільки Вам років:

200 ответов



Діаграма № 2.2.3. Розподіл респондентів за родом діяльності

3. Назвіть Ваш рід діяльності:

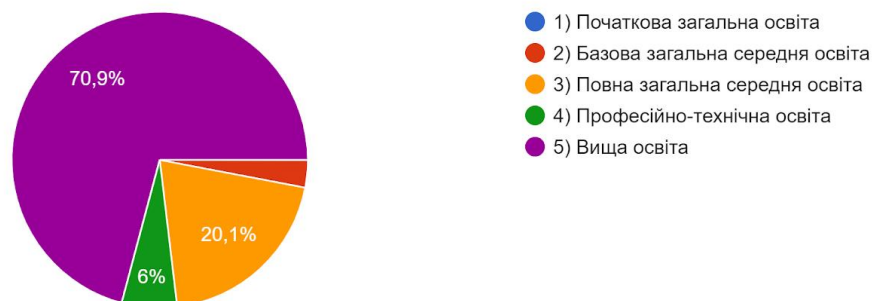
200 ответов



Діаграма № 2.2.4. Розподіл респондентів за освітою

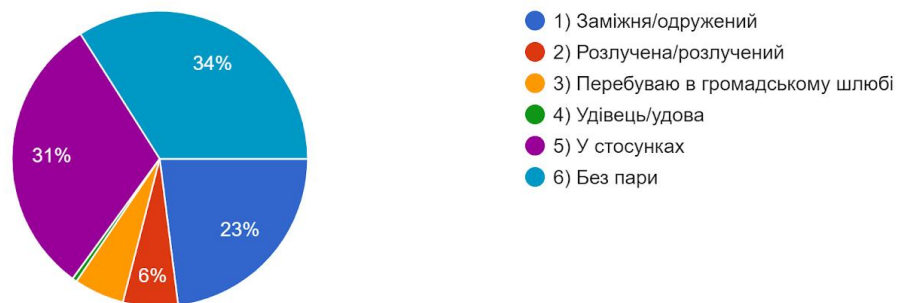
4. Ваш рівень освіти:

199 ответов



Діаграма № 2.2.5. Розподіл респондентів за сімейним станом.

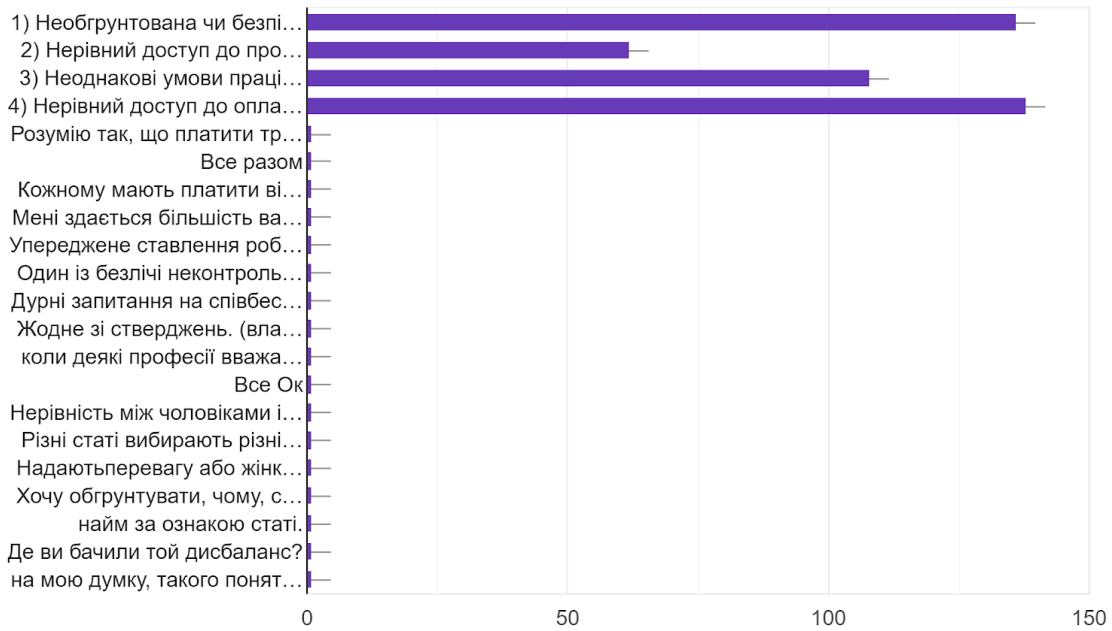
5. Скажіть Ваш сімейний стан:
200 ответов



Діаграма №2.2.5 Розподіл респондентів за уявленням про гендерний дисбаланс

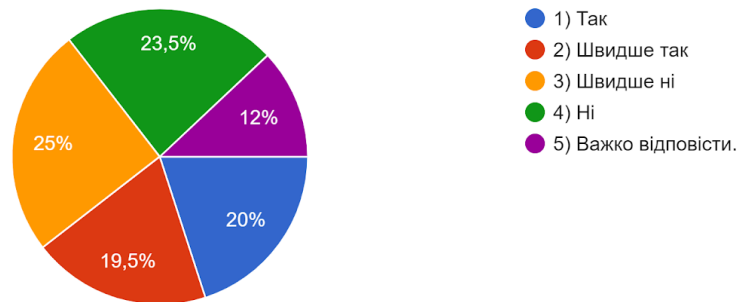
6. Що Ви розумієте під поняттям «нерівність між чоловіками і жінками, або гендерний дисбаланс у сфері працевлаштування»? (можна обрати декілька відповідей)

199 ответов



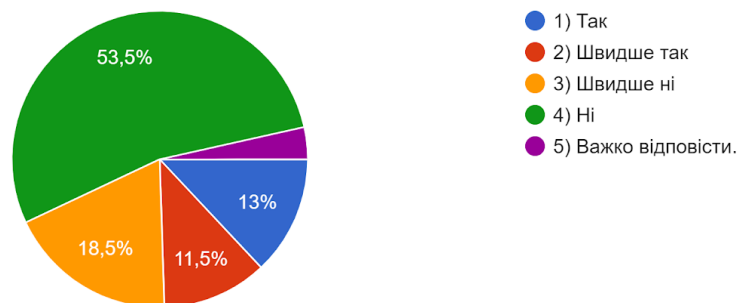
Діаграма № 2.2.7. Розподіл респондентів за уявленням про різну оплату праці

7. Чи зустрічалися Ви, Ваші друзі, родичі чи знайомі із різною оплатою праці у чоловіків та жінок, які виконували одну і ту ж саму роботу, маючи при цьому однаковий рівень навичок?
200 ответов



Діаграма № 2.2.8. Розподіл респондентів за уявленням про нерівний доступ до освіти

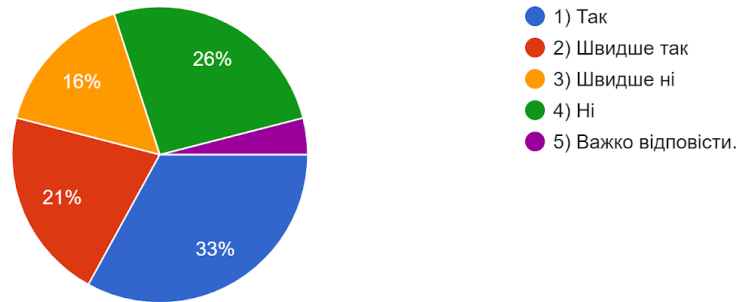
8. Чи відмовляли Вам, Вашим друзям, родичам чи знайомим у здобутті освіти (формальної чи не формальної), чи отриманні певних професійних навичок через те, що Ви жінка або чоловік?
200 ответов



Діаграма № 2.2.9. Розподіл респондентів за уявленнями про дискримінацію у сфері працевлаштування.

9. Чи ставалася із Вами, Вашими друзями, родичами або знайомими ситуація, коли Ви відчули дискримінацію у працевлаштуванні через те, що Ви дівчина або хлопець?

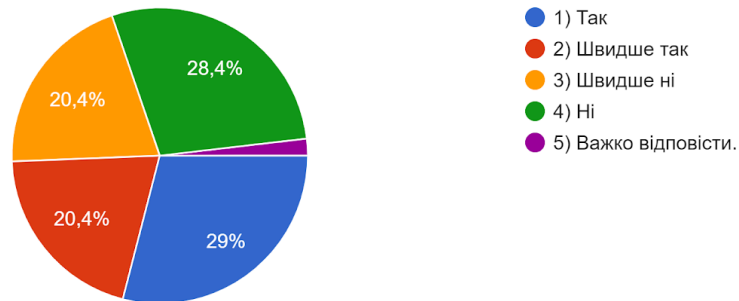
200 ответов



Діаграма № 2.2.10. Розподіл респонденток за роллю гендерних стереотипів у виборі професійної діяльності.

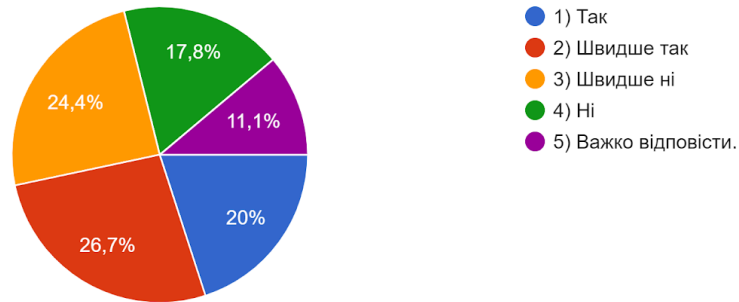
10. (Питання ТІЛЬКИ для жінок) Чи впливало на Вас твердження про те, що жінка – це мати, берегиня домашнього роду, а кар'єра - це другорядне, на Вашу професійну діяльність?

162 ответа



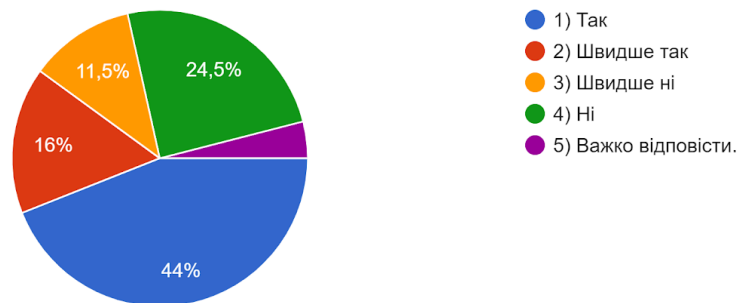
Діаграма № 2.2.11. Розподіл респондентів за роллю гендерних стереотипів у виборі професійної діяльності.

11. (Питання ТІЛЬКИ для чоловіків) Чи впливало на Вас твердження про те, що кар'єра, забезпечення родини – це основне заняття для ... вибір Вашої основної професійної діяльності?
45 ответов



Діаграма № 2.2.12. Розподіл респондентів щодо власного досвіду зазнавання гендерної дискримінації (сексизму).

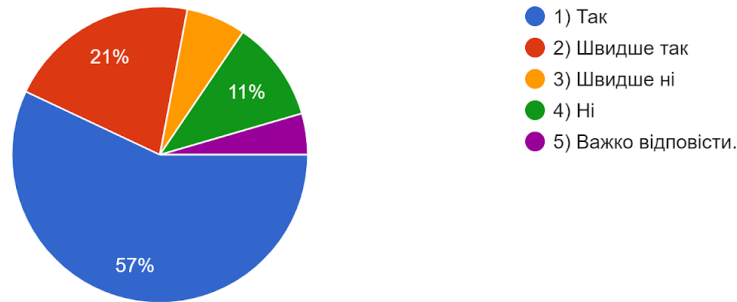
12. Чи мали справу Ви, Ваші друзі, родичі або знайомі із сексизмом (упередженням чи дискримінацією людей через їхню стать або гендер) на роботі?
200 ответов



Діаграма № 2.2.13. Думка респондентів щодо власного досвіду зазнавання сексистських жартів.

13. Чи відчували Ви, Ваші друзі, родичі або знайомі сексистські жарти, направлені у Ваш або їх бік?

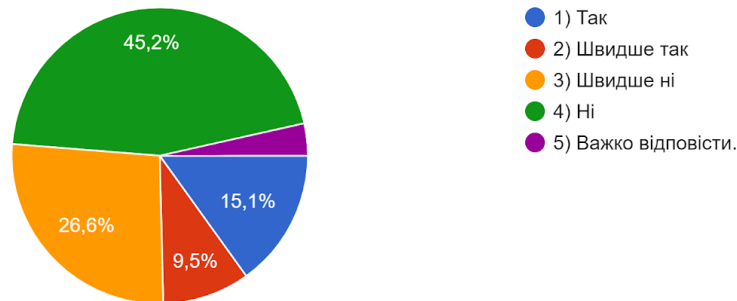
200 ответов



Діаграма № 2.2.14. Розподіл респондентів у розрізі дискримінації в професійній діяльності

14. Чи мали Ви, Ваші друзі, родичі або знайомі справу із фактичним недопущенням до професійної діяльності у зв'язку із вашою статтю?

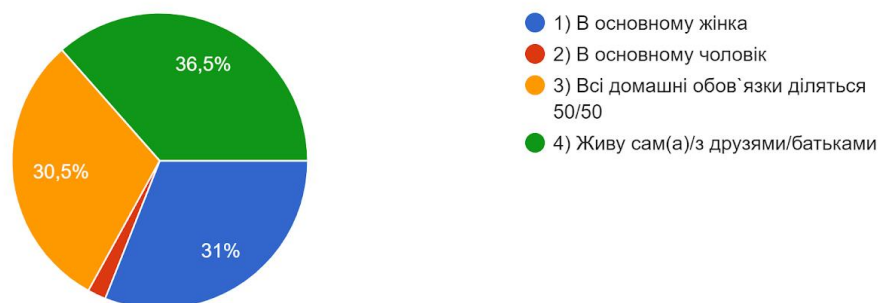
199 ответов



Діаграма № 2.2.15. Розподіл респондентів щодо виконання домашніх обов'язків

15. Хто виконує домашні обов'язки у Вашій сім'ї (готує, прибирає і т.д.)?

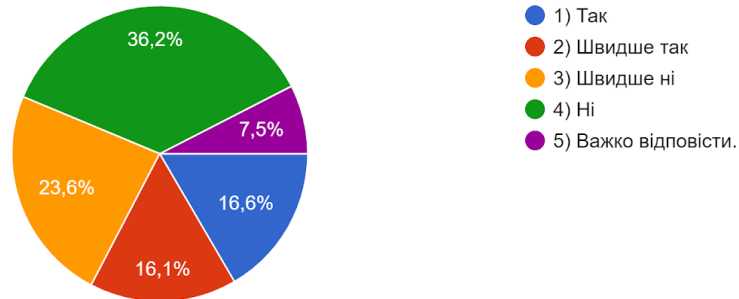
200 ответов



Діаграма № 2.2.16. Думка респондентів щодо власного досвіду ролі домашніх обов'язків у побудові кар'єри.

16. Чи траплялося у Вашому житті, що домашні обов'язки, покладені на Вас заважали побудові Вашої кар'єри?

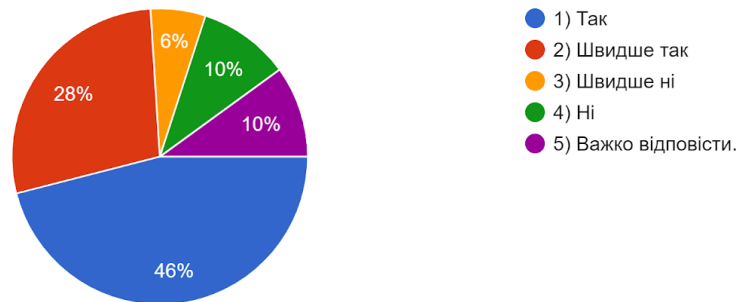
199 ответов



Діаграма № 2.2.17. Думка респондентів щодо ставлення до програм із усунення гендерної нерівності у сфері праці.

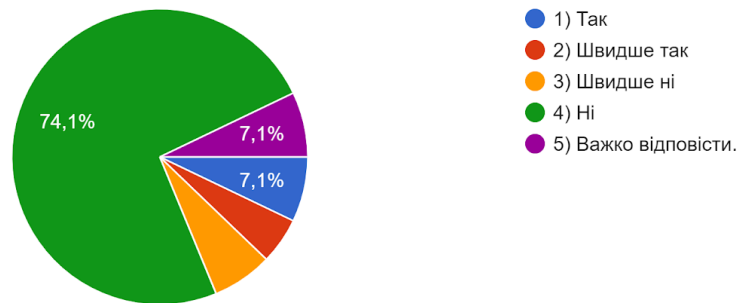
17. Як Ви вважаєте, чи потрібно вводити роботодавцям спеціальну програму із усунення гендерної нерівності?

200 ответов



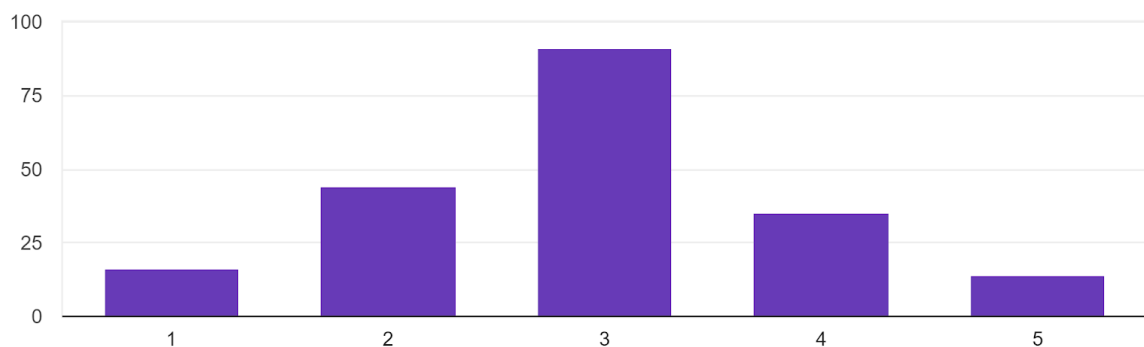
Діаграма № 2.2.18. Розподіл респондентів щодо існування програм із усунення гендерної нерівності за місцем працевлаштування

18. Була, чи є у Вашій компанії/підприємстві програма із усунення гендерної нерівності?
197 ответов



Діаграма № 2.2.19. Думка респондентів щодо стану гендерної нерівності у сфері праці в Україні

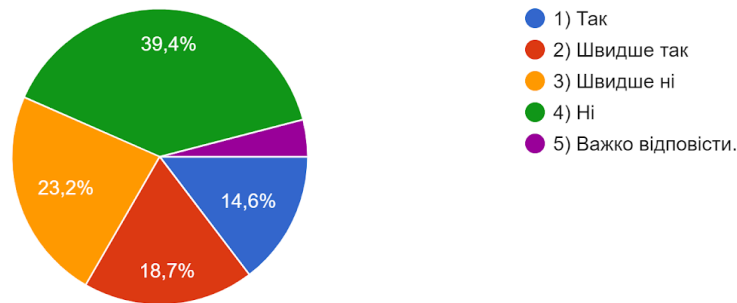
19. Як Ви в цілому оцінюєте стан гендерної рівності у сфері праці в Україні за шкалою від 1 до 5, де 1 - є багато проблем пов'язаних із усунен...дерна рівність на ринку праці вже є досягнутою.
200 ответов



Діаграма № 2.2.20. Розподіл респондентів щодо знання про закони, проекти, програми з боку влади, направлені на подолання гендерної нерівності.

20. Чи знаєте Ви про закони, проекти, програми із боку влади, що направлені на подолання гендерної нерівності ?

198 ответов



Діаграма № 2.2.21. Оцінка респондентів щодо ефективності законів, програм, проектів, направлених на боротьбу із гендерною нерівністю

21. Як Ви оцінюєте всі програми, закони, проекти прийняті із боку влади направлені на подолання гендерної нерівності за шкалою від 1...з усуненням гендерної нерівності вже не існує.

187 ответов

