

Коваль Л. А., к.е.н., доцент, (Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука, м. Рівне)

ПРОФЕСІЙНА СЕГРЕГАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ ТА ПРИКЛАДНИЙ АСПЕКТ

Проблеми соціально-економічного становища чоловіків і жінок, гендерна сегрегація в економіці і у сфері зайнятості мають стійкі тенденції. Однак, вирішення питання впливу на сегрегацію соціально-економічних процесів дозволить не лише здійснювати моніторинг ринку праці, а й прогнозувати розвиток зайнятості.

Професійна сегрегація, як одна з характеристик ринку праці, є складним соціально-економічним явищем.

Слово «сегрегація» означає розділення, розподіл, відокремлення. В сфері економіки гендерна сегрегація розглядається як стійкий розподіл чоловіків і жінок за різними сферами діяльності, який є досить нерівномірним.

Професійна сегрегація спостерігається на різних рівнях секторів економіки, галузей промисловості, видах економічної діяльності, підприємствах, професіях, посадах у вигляді домінування представників тієї або іншої статі. При цьому, часто у наукових дослідженнях це явище трактується як одна з форм дискримінації жінок на ринку праці. Однак, не завжди доцільно ототожнювати гендерну сегрегацію і гендерну дискримінацію, оскільки гендерна сегрегація може формуватися як під впливом зовнішніх соціально - економічних обмежень для чоловіків і жінок, так і в результаті вільного вибору сфер і форм зайнятості на основі існуючих індивідуальних переваг. В цьому випадку сегрегація не буде дискримінацією.

Дискримінація на ринку праці визначається за такими критеріями, коли до окремих працівників, які мають однакові трудові характеристики, ставляться по-різному, через їх належність до певних демографічних груп. Доцільно-розмежовувати три основні форми економічної дискримінації на ринку праці. Перша - дискримінація в оплаті праці - коли чоловіки отримують заробітну плату більшу, ніж жінки, маючи той самий досвід роботи, трудовий стаж, освіту, зайняті на тій самій роботі. Такий вид дискримінації на ринку праці України юридично сьогодні практично відсутній, або має деякі прояви в певних сферах діяльності жінок у формі недопущення жінок до високооплачуваних, керівних ланок праці, існує у формі вертикальної професійної сегрегації.

Друга – професійна сегрегація - коли роботодавці резервують більш оплачувані роботи для чоловіків з однаковим із жінками рівнем освіти, підготовки, навиками, досвідом. В такому випадку жінкам залишається низько оплачувана, часто малокваліфікована на їх рівень освіти і досвіду, робота.

Третя - прихована, поточна - коли роботодавці обмежують доступ жінок до кар'єрного-зростання, високої заробітної плати офіційно мотивуючи-це іншими причинами. Тобто, така дискримінація поєднує в собі перші дві.

Також, наслідком дискримінації, а саме професійної сегрегації є перепони у допуску жінок до кар'єрного-зростання. Таким чином, тендерна-сегрегація має вертикальну і горизонтальну складові, які-характеризують-нерівність-розподілу тендерних груп по посадовій ієрархії.

Розглядаючи явище вертикальної тендерної професійної сегрегації маємо на увазі, що жінки мають обмежений доступ до управління і посад, пов'язаних з відповідальністю і прийняттям управлінських рішень. Вертикальна сегрегація дістала назву «скляної стелі» - тобто це певний рівень в кар'єрній ієрархії, вище якого жінки практично не можуть піднятися.

Модифікацією моделі скляної стелі є модель «скляної стелі і скляних стін». В цьому випадку вертикальна сегрегація доповнюється горизонтальною і жінки мають обмежений доступ до професій і видів діяльності, які надалі можуть сприяти значному вертикальному кар'єрному-зростанню. Жінки можуть обирати такі сфери діяльності, які в подальшому не передбачають значних просувань. В розвинених країнах жінки досягають високих результатів і можуть займати керівні посади, але такі, які не є стратегічними для організації. Прикладом може бути діяльність жінок в управлінні персоналом, адмініструванні і бухгалтерії. «Скляна стеля» може доповнюватися і «скляними стінами» на галузевому рівні, коли обмеженість вертикального просування наперед передбачена вибором професійної сфери діяльності певної галузі. Наприклад, нафтогазова промисловість, фінансовий сектор та інше.

Зі «скляною стелею» тісно пов'язане явище «липкої підлоги», яке означає, що жінки у порівнянні з чоловіками довше затримуються на початкових позиціях у службовій-кар'єрі. Таким чином, швидше просування чоловіків забезпечує їм формування необхідного професійного та управлінського досвіду, що дозволяє їм обігнати жінок, тобто призводить до ситуації «скляної стелі».

Описані вище моделі доцільно доповнити моделлю «скляного порогу», яку можна охарактеризувати, як явище наявності невидимих перепон для виходу жінок на ринок праці взагалі, а особливо після закінчення навчання, тривалої перерви (пологи, відпуск по догляду за дітьми, застійне-безробіття та інше).

Парадокс ринку праці України констатує, з одного боку, зростання ризику бідності для жінок, а з іншого - посилення їхніх позицій на ринку праці, і, як наслідок, зростає нестабільність сучасної сім'ї. Це доводить, що економічні позиції жінок не обов'язково пов'язані безпосередньо з рівнем оплати їхньої праці і що сім'я (й наявність дітей) є вирішальним чинником перерозподілу доходів[2].

Російські економісти у сфері гендерної економіки І. О. Мальцева та С. Ю. Рошин, досліджуючи професійну сегрегацію на ринку праці, засвідчують наступний підхід до визначення рівня участі жінок в робочій силі: «жіночими» вважаються професії або види економічної діяльності, у яких частка працівників жіночої статі вище частки жінок у загальній чисельності зайнятих, тобто де жінки мають переважне представництво відносно масштабів своєї участі у зайнятості в цілому [1, с.43]. Цей індекс граничної відповідності відображає міру відхилення реальної дійсної ситуації від випадку абсолютної сегрегації, коли всі жінки зайняті у «жіночих» професіях, а чоловіки - в «чоловічих». За запропонованою методикою можна провести розрахунки професійної сегрегації не тільки зайнятого населення і не тільки за професіями, а й встановити тенденції гендерної структури при працевлаштуванні, вивільненні, за видами економічної діяльності, за професійними групами, за видами промислової діяльності. Якщо екстраполювати отримані результати на усіх зайнятих жінок, то це дозволить зробити висновки про те, що для регіонів з низьким рівнем участі жінок у робочій силі, значення індексу граничної відповідності буде досить низьким, відображаючи незначний рівень сегрегації на ринку праці. Оцінювання індексу граничної відповідності дозволить контролювати і знижувати наслідки професійної сегрегації шляхом прискорення адаптації безробітних до якісних і кількісних характеристик пропозиції праці, враховувати масштабність процесів трудової мобільності в умовах відсутності жорстких обмежень на індивідуальний вибір сфери зайнятості як для чоловіків, так і для жінок.

Також, це дозволить акцентувати і спрямувати заходи регулювання зайнятості на найбільш вагомій, актуальній та проблемній сегменти ринку праці щодо нівелювання об'єктивних і суб'єктивних перепон працевлаштування слабо захищених верств населення, підвищити ефективність праці внаслідок усунення професійної сегрегації та дискримінації.

1. Мальцева И. О. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда. / И. О.Мальцева. / Высшая школа экономики. – 2-е изд. – М.: Изд.дом ГУ ВШЭ, 2007. – 295 с. 2. Власенко Н. С., Виноградова Л. Д., Калачева І. Гендерна статистика для моніторингу досягнення рівності жінок і чоловіків. / Н. С. Власенко, Л.Д.Виноградова, І.В.Калачева. – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2000. – 56 с.