

УДК 316.346.2:[331.5+004](477)

## ГЕНДЕРНА СЕГРЕГАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ У СФЕРІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

**І. В. Єфанова, Т. О. Марценюк**

*Національний університет «Києво-Могилянська академія»,  
вул. Г. Сковороди, 2, м. Київ, Україна, 04655,  
iyefanova@yahoo.com; tarakuta@gmail.com*

У статті розглянуто законодавче регулювання гендерної рівності на ринку праці України, проаналізовано гендерні відносини на ринку праці загалом та в сфері інформаційних технологій (ІТ) зокрема. Пропозицію праці в ІТ-сфері досліджено на основі резюме із українського сайту Head Hunter, а особливості гендерної сегрегації в ІТ сфері України – на матеріалі глибинних інтерв'ю з працівниками і працівницями ІТ компаній.

*Ключові слова:* ринок праці, інформаційні технології (ІТ), гендерні відносини, гендерна сегрегація, Head Hunter.

Інформаційні технології (ІТ) вважаються однією з найбільш перспективних для України сфер розвитку ринку праці. Так, найостанніші дані Міжнародного кадрового порталу Head Hunter Україна (за квітень 2014 року) свідчать про те, що ІТ – одна із тих професійних сфер ринку праці, де наявний попит на трудові ресурси [1]. Тобто, ІТ фахівці мають можливість працевлаштуватися, що значно складніше зробити, наприклад, юристам чи економістам. Окрім того, результати дослідження українського ринку праці за перше півріччя 2013 року в ІТ сфері, проведеного аналітичним департаментом рекрутингового агентства «Luxoft Personnel» спільно з аналітиками кар'єрного порталу «it.rabota.ua», переконують, що дана галузь «найбільш динамічно розвивається, щорічно зростає на 20–25%» [2].

У ситуації можливостей працевлаштування і кар'єрного зростання у ІТ сфері постає питання присутності у ній жінок. Для українського ринку праці досі актуальною залишається проблема гендерної сегрегації. Жінки і чоловіки зосереджені у різних професійних сферах, причому чоловіки займають більш престижні та високооплачувані посади. Винятком не є також і сфера інформаційних технологій, у якій жінок значно менше, ніж чоловіків. Окрім того, ІТ галузь характеризується також і горизонтальною сегрегацією: зазвичай жінки працюють на посадах, що більшою мірою передбачають роботу з людьми.

Стереотипи, що наявні в суспільстві через особливості гендерної соціалізації, сприяють відтворенню гендерної нерівності. Наприклад, жінки схильні нижче оцінювати свої математичні здібності [3]. У результаті спрацьовує, у тому числі, стереотип поведінки працівників, коли жінки навіть не вступають у боротьбу з чоловіками за

робочі місця у престижних сферах. Відповідним прикладом є сфера інформаційних технологій, одна із галузей, на які був найбільший попит серед чоловіків на порталі «hh.ua», за даними дослідження 2012 року [4, с. 91]. Разом з тим, специфіка роботи у сфері ІТ (можливість працювати дистанційно і за гнучким графіком), має сприятливі умови праці для жінок з дітьми.

Беручи до уваги вищезазначені чинники, було вирішено зосередитися саме на вивченні гендерної сегрегації у ІТ сфері. Стаття має на меті з'ясувати ознаки гендерної сегрегації у сфері інформаційних технологій в Україні. Для початку здійснено теоретико-методологічний аналіз гендерної сегрегації на ринку праці загалом та сфері ІТ зокрема. Окрім того, охарактеризовано гендерні стереотипи, притаманні працедавцям і аплікантам та апліканткам під час відбору для працевлаштування, а також виявлено суб'єктивну оцінку працівниць стосовно соціальних гарантій на робочих місцях тощо.

Емпіричний матеріал статті – резюме потенційних працівників і працівниць у сфері ІТ інтернет-порталу «hh.ua» (станом на 5 листопада 2013 року), а також 10 глибинних напівструктурованих інтерв'ю<sup>1</sup> з працівниками і працівницями з досвідом роботи в ІТ-відділах чи ІТ-компаніях. Глибинні інтерв'ю та зібрані кількісні дані з інтернет-порталу «hh.ua» було проаналізовано з використанням інтерпретативної парадигми, а саме шляхом класифікації та систематизації отриманих даних згідно із такими аспектами: етап працевлаштування; ставлення керівників до респондентки як співробітниці; ставлення колег респондентки до нього/неї як співробітниці; характер неформального спілкування у колективі; наявність корпоративних інструкцій в компанії, що регламентують поведінку чоловіків та жінок і надання соціальних гарантій.

**Гендерна сегрегація ринку праці в Україні.** Передусім, доцільно зауважити, що ринок праці є гендерованим. Про це зазначають не лише західні дослідники (як от, соціолог Майкла Кімел [5]), а й низка пострадянських дослідниць і дослідників ринку праці [6; 7; 8; 9; 10]. Гендерні аспекти ринку праці в Україні вивчалися у рамках великого міжнародного проекту «Рівність жінок і чоловіків у світі праці» [11], у публікаціях якого можна знайти чималу кількість досліджень. В Україні гендерна сегрегація ринку праці досліджується переважно загально, доволі рідко стосується певних галузей, зокрема, і ІТ сфери.

Для початку подивимося на статистику стосовно зайнятості жінок і чоловіків в українському суспільстві. Згідно з даними Державного комітету статистики України, у 2012 році приблизно 59% жінок і 71% чоловіків працездатного віку були зайнятими на ринку праці [12, с. 66]. Окрім того, жінки на рівні з чоловіками здобувають вищу освіту. Серед тих, хто навчалися у вищих закладах III–IV рівнів акредитації станом на 2012–2013 навчальні роки жінки становили близько 53% [12, с. 50]. Освіта ж є певним «трампліном» до зайнятості, передбачає кращий доступ до ринку праці. Але як результат, різниця в оплаті праці жінок і чоловіків – 22% (жінки отримують, в середньому, 78% зарплати чоловіків) [12, с. 74]. Очевидно, що освіта повинна бути тим соціальним ресурсом, який сприяє висхідній соціальній мобільності у суспільстві – просуванням на кращі робочі позиції, отримання більшого матеріального прибутку. Освіта – це одна із

<sup>1</sup> У тексті статті імена респонденток змінено з етичних міркувань.

сфер публічного життя, яка після довгої боротьби жінок за свої права, стала доступною для них. Натомість на прикладі української сфери зайнятості ми бачимо, що високий рівень освіти українських жінок залишається незатребуваним у вітчизняній економіці.

У цьому дослідженні використовуватимуться фахові поняття стосовно гендерної сегрегації ринку праці. *Горизонтальна гендерна сегрегація* сфери зайнятості – це один із індикаторів гендерної нерівності на ринку праці, який передбачає існування так званих типових «чоловічих» і «жіночих» професій у суспільстві. Під *вертикальною сегрегацією* розуміється нерівність між чоловіками та жінками щодо посад. Причому вона має різні форми. Явище перешкоджання просуванню жінок на престижніші та більш оплачувані робочі місця західні дослідниці та дослідники називають «скляною стелею» та «липкою підлогою» [13]. «*Скляна стеля*» – це штучно створені бар'єри, причиною яких є упередження щодо працівниць організацій, які перешкоджають кар'єрному росту. «*Липка підлога*» – також бар'єри, але які утримують жінок на низькооплачуваних і малопрестижних роботах.

Аналізуючи механізми гендерування ринку праці, варто зазначити про результат – спрямування чоловіків і жінок у дві полярні течії економічної активності – продуктивну і репродуктивну працю [14, с. 77–96]. *Продуктивна праця* – робота у публічній сфері життя суспільства, за яку передбачено матеріальну винагороду, і яка стосується виробництва товарів, послуг тощо на користь суспільства. *Репродуктивна праця* – робота (найчастіше безоплатна) у сфері домашнього господарства, яка закріплена за жінками, і передбачає народження і виховання дітей, догляд за іншими членами родини, підтримка функціонування домогосподарства (приготування їжі, миття посуду, прибирання помешкання тощо).

Окрім того, у статті «Домогосподарка чи бізнес-леді: неолібералізм і пострадянські жіночі ідентичності» дослідниця Тетяна Журженко [15], стверджує, що після розпаду Радянського Союзу відбувся розрив контракту «працюючої матері» з державою як наслідок реорганізації систем соціального відтворення і перерозподілу функцій між сім'єю, державою і ринком, що спричинило необхідність пошуку нових економічних стратегій для жінок. У нових умовах ринку жінки постали перед вибором двох ідентичностей західного зразка, проте жодна з них не могла бути повноцінно реалізована в українських реаліях: набуття ідентичності домогосподарки не було можливим у зв'язку з неможливістю чоловіка бути економічно відповідальним за всю сім'ю, а ідентичність ділової жінки зустрічала спротив патріархатних стереотипів суспільства. У роботі варто виділити проблему економічної маргіналізації жінок, а також політизацію гендерних відмінностей: соціально-економічні права жінок під час реформ були принесені в жертву, а після їх закінчення маргінальне становище жінок і їхня політична виключеність були лише закріплені. Відповідно в рамках нової концепції ринку «чоловіче» протиставлялося «жіночому» як більш раціональне та ефективне.

І. Мальцева та С. Рошин розглядають роль впливу *гендерних стереотипів* на процеси гендерної сегрегації в суспільстві [16, с. 7–50]. У праці обстоюється думка, що гендерна сегрегація є результатом не лише дискримінації, але й самовідбору самими аплікантами на роботу. Таким чином, якщо *стереотипи позиції* (роботодавця) є за характером дискримінаційними (наприклад, припущення, що поєднання обов'язків на

роботі та сім'ї зменшить кількість зусиль жінки на роботі та її прагнення до кар'єри), то *стереотипи поведінки* стосуються вже безпосередньо працівників (особи можуть обирати діяльність з меншими трудовими зусиллями чи боятися змагання за посаду з чоловіками, чи мати низьку самооцінку щодо власних можливостей). Також дослідники звертають увагу на наявність ефекту «натовпу» на ринку праці. У той час, коли жінки обмежені в доступі до певних професій, чоловіки – вільні в своєму виборі; серед професій, що лишаються для жінок, заробітна платня є відчутно нижчою.

Надалі доцільно дізнатися, яким чином сучасна українська держава регулює гендерні відносини на ринку праці, беручи до уваги зазначені вище ознаки гендерної сегрегації ринку праці: розрив в оплаті праці, вертикальну і горизонтальну сегрегацію ринку праці, закріплення саме за жінками репродуктивної праці.

### **Законодавче регулювання гендерної рівності на ринку праці в Україні.**

Українська держава прийняла низку законодавчих актів, що регламентують механізми досягнення гендерної рівності на ринку праці. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) містить окрему статтю 11 про розв'язання проблем дискримінації жінок при працевлаштуванні, наголошуючи на тому, що жінки повинні мати однакові з чоловіками можливості при наймі на роботу, мати однакові критерії прийому на роботу, рівну винагороду за однакові види робіт та еквівалентну оцінку якості роботи тощо [17].

Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» (від 8 вересня 2005 року) [18], розділ 4 «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у соціально-економічній сфері» регулює надання рівних прав і можливостей жінкам і чоловікам на ринку праці. У статті 17 цього Закону увагу зосереджено на забезпеченні чоловікам та жінкам рівних прав і можливостей «у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці» [18]. Крім цього, закон зазначає правові обов'язки роботодавців для забезпечення дружнього до сім'ї середовища: створювати умови, що дозволятимуть жінкам і чоловікам поєднувати трудову діяльність та сімейні зобов'язання; гарантувати однакову оплату праці жінок та чоловіків за умов однакової кваліфікації та однакових умов праці; створювати безпечні умови праці для життя та здоров'я співробітників; вживати заходів, що б унеможливили виникнення ситуацій сексуального домагання. Також у статті 17 прописані заборони стосовно надання переваги певній статі при працевлаштуванні, формулювання запитань, що стосуються особистого життя аплікантів (сімейних планів тощо).

Іншим законодавчим документом є Конституція України від 28 червня 1996 року у Розділі II «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина», а саме стаття 24, що гарантує всім громадянам однакове трактування та імплементацію конституційних прав і свобод, надає рівні можливості чоловікам та жінкам у сфері праці та регламентує використання спеціальних заходів щодо охорони праці, отримання рівної винагороди за однакові види робіт, забороняє існування привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічності, соціального походження, майнового стану, місця проживання, за ознаками мови чи іншими ознаками [19]. Кодекс законів про працю України, стаття 2-1 гарантує забезпечення державою рівності трудових прав «незалежно від походження, соціального і майнового стану,

расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин» [20].

Отже, на офіційному рівні Україна визнала важливість забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків і доклала зусиль, аби прийняти відповідне законодавство. Але постає питання реальної ситуації із забезпеченням гендерної рівності на ринку праці України.

**Гендерна сегрегація у ІТ сфері: результати міжнародних досліджень.** Результати досліджень міжнародного становища жінок у ІТ професії в США свідчать про гендерну поляризацію робочих позицій [21]. Зокрема, станом на 2001 рік жінки становили лише 25% робочої сили в цій галузі в Європі, а також 20% – у США. Окрім того, автор зазначав про наявність вертикальної гендерної сегрегації (раніше зазначеного у цій статті явища «скляної стелі»), у результаті чого жінки були зосереджені на позиціях середнього рівня. Запропоновано також пояснювальну модель факторів, що мали вплив на кар'єру жінок в ІТ. Вплив структурних та соціальних чинників визначають особливості окремих залежних змінних: вибору кар'єри (структурні: відсутність рольових моделей та культура професійного розподілу в технічних освітніх програмах, соціальні: конфлікт сім'я-робота, соціальні очікування), кар'єрна продовжуваність (стійкість), кар'єрний прогрес (структурні фактори: нестача менторів і структура галузі ІТ, соціальні – неформальні мережі).

Дж. Бароуд (Jack J. Baroud) та М. Ігбарія (Magid Igbaria) у дослідженні «Оцінка впливу ефекту гендеру на кар'єрну успішність працівників інформаційних систем» надали характеристику відмінностей та спільного в аспектах людського капіталу – за такими ознаками, як вік, освіта, перебування на роботі та в організації, кількість років на позиції в інформаційних системах [22]. За результатами дослідники дійшли висновку, що навіть враховуючи відмінності в людському капіталі, жінки займали нижчі позиції, мали нижчі зарплати, а також були більш, ніж чоловіки, схильні покинути організацію.

У дослідженні Ейлін М. Траут (Eileen Trauth) «Зайва дівчина: погляд індивідуальних відмінностей на сприйняття жінок в ІТ» [23] оцінено зв'язок соціального конструювання ІТ та гендерних ідентичностей, жіночої участі в професіях ІТ. Дослідниця наголошує на першості та домінантності соціальних і структуральних (інституціональних) чинників над біологічними й психологічними, проте надає достатнього значення індивідуальним характеристикам, що відіграють істотну роль для особистості. В даній роботі розглянуті два основні підходи до аналізу гендерної тематики в ІТ – есенціалістський підхід, що ґрунтується на акцентуванні уваги на так званих «вроджених» відмінностях чоловіків і жінок. І соціально-конструктивістський, відповідно до якого недорепрезентація жінок у сфері ІТ може бути пояснена соціальним конструюванням цієї сфери як домінантно чоловічої, протиставляючи їй так званій «фемінності» жінок і таким чином полишаючи їх поза участю в ІТ.

Підсумовуючи висновки іноземних публікацій, доцільно стверджувати про наявність вертикальної та горизонтальної гендерної сегрегації, тенденцій до фемінізації деяких професійних позицій, характерного соціального конструювання особливостей розподілу чоловіків та жінок в ІТ сфері, що сприяють уявленню людей щодо цієї галузі як домінантно чоловічої. Окрім того, зазначимо про суттєвий вплив структурних

чинників на інтерпретацію індивідуального досвіду особистостей, згідно з чим жінки менш схильні робити професійний вибір стосовно ІТ сфери.

Натомість, у вітчизняних дослідженнях сфери інформаційних технологій зазвичай не розглядається проблема гендерної нерівності. Увагу зосереджено на економічних аспектах цієї сфери. Зокрема, у деяких сучасних дослідженнях, як-от, «Концепція розвитку освіти в галузі інформаційних технологій до 2015 року» Європейської Бізнес Асоціації [24], «Особливості розвитку галузі інформаційних технологій» А. Е. Литвина [25], репрезентативне дослідження «Вплив Інтернету на економіку України», що було проведене компанією GfK в червні-липні 2013 року [26] згадується радше загалом дискримінація саме на ринку праці.

Таким чином, науковий доробок про сферу інформаційних технологій ще потребує значного доопрацювання, аналізу особливостей цієї галузі з точки зору участі в ній чоловіків і жінок, характеру виконуваних ними завдань, дослідження можливості поєднання робочих та сімейних обов'язків для працівників цієї галузі.

**Гендерована пропозиція праці в ІТ-сфері України: на прикладі порталу Head Hunter.** Пропозицію праці в ІТ-сфері України вивчено на основі даних з резюме із сайту HeadHunter.ua [27]. Усього було завантажено дані з 4368 резюме. Усі пошукачі мають вищу освіту. Кожне резюме містило ім'я та прізвище працівника, вік, досвід роботи, посада та очікувана зарплата. На основі статистичної інформації з зібраних резюме ми можемо дослідити наявність (чи відсутність) гендерної сегрегації в ІТ-сфері. Для аналізу кількісні дані були усереднені за статтю та за спеціальністю.

Насамперед, лише проаналізувавши кількість пошукачок серед загальної кількості претендентів на роботу в ІТ сфері, можна стверджувати наявність *горизонтальної сегрегації*. Кількість пошукачок складає 528 осіб, тобто лише 12% від загальної кількості. Таким чином, фахівцями сфери інформаційних технологій є переважно чоловіки.

Іншим аспектом гендерної сегрегації, що є яскраво вираженим у сфері ІТ, є феномен *вертикальної сегрегації* жінок і чоловіків на посадах в межах цієї галузі. Відповідно серед спеціальностей, на яких значною мірою домінують чоловіки: розробка програмного забезпечення та веб-програмування; системне адміністрування, робота в ІТ-відділах підприємств, управління базами даних підприємств; 3D дизайн.

ІТ спеціальність у суспільстві вважається традиційно «чоловічою». Чоловіки, які в ній працюють, сприймаються надзвичайно розумово обдарованими, такими, що мають виключні математичні здібності.

Як можна побачити з рис. 1, пошукачок на роботу в ІТ галузі ринку праці найбільше саме у тих сферах, які стосуються людських ресурсів, координування команди чи продажів (на рівні 15–16%). Відповідно, на цих посадах реалізовується стереотипно «жіноча» риса – комунікабельність, вміння працювати з людьми. У міру ускладнення та підвищення вимог до знань індивідів у технічній сфері, кількість жінок на цих спеціальностях зменшується. Таким чином кількість жінок, що займаються розробкою, складає від 2 до 8%. А серед деяких спеціальностей із розробки взагалі відсутні резюме від жінок.

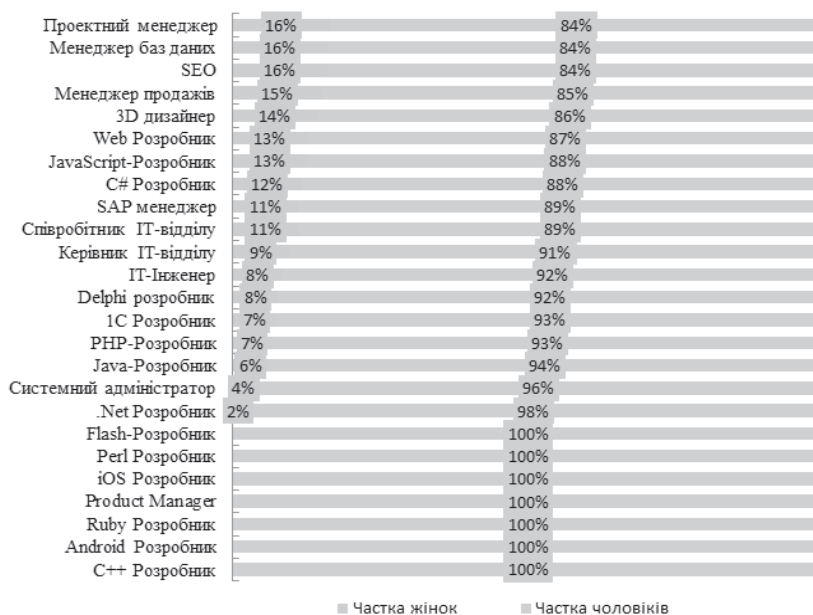


Рис. 1. Розподіл резюме у IT-сфері за даними інтернет-порталу «hh.ua» (станом на 05.11.2013).

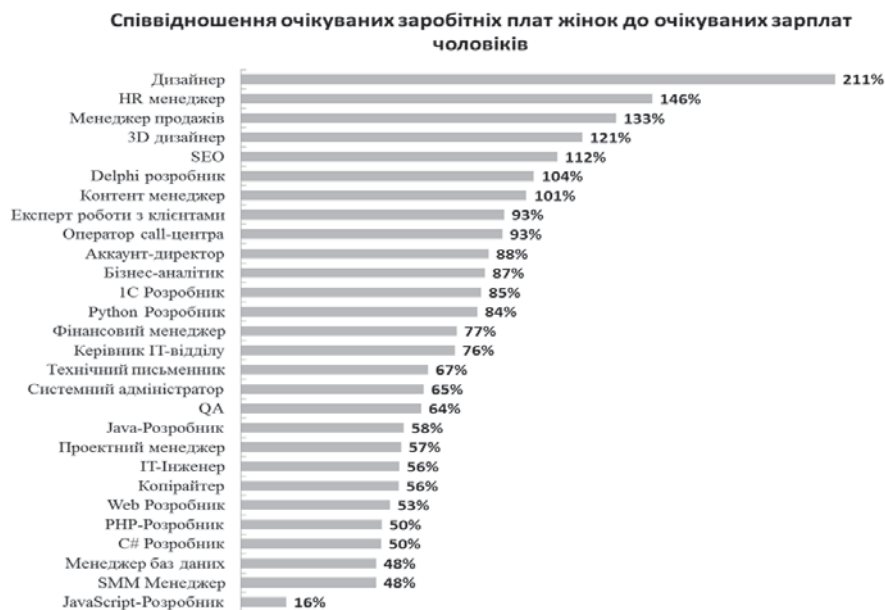


Рис. 2. Співвідношення очікуваних заробітніх плат від чоловіків і жінок, «hh.ua» (станом на 05.11.2013).

Такий розподіл аплікантів за спеціальностями, на які вони подаються, свідчить про наявність *стереотипів поведінки* пошукачів. Індивіди своєю поведінкою відтворюють гендерну нерівність, що наявна на ринку праці. Адже жінки обирають спеціалізації, де їм меншою мірою доведеться конкурувати з чоловіками за робочі місця, що, як наслідок, зосереджує жінок в галузях та спеціальностях менш престижних та прибуткових і сприяє зростанню гендерної сегрегації.

Якщо проаналізувати очікувані зарплати пошукачок і пошукачів роботи (рис. 2), то доцільно зазначити про певні особливості. У деяких сферах (реклама, дизайн, управління людськими ресурсами) очікувані зарплати жінок більші за очікувані зарплати чоловіків. Це радше так звані традиційно «жіночі» сфери, про які уже зазначалося. У таких спеціальностях жінки, як правило, мають і більший досвід роботи. Для усіх інших спеціальностей існує суттєвий розрив в очікуваннях між чоловіками і жінками. Серед причин даного розриву можна назвати різницю в робочому досвіді чоловіків і жінок, а також вертикальну сегрегацію (наприклад, молодші та провідні програмісти).

Натомість треба також дізнатися, що думають працівниці та працівники ІТ сфери про гендерну сегрегацію в цьому секторі ринку праці. Для цього було проведено пілотне емпіричне дослідження на основі глибинних інтерв'ю.

**Гендерна сегрегація ІТ сфери: результати інтерв'ювання працівниць і працівників.** Було зібрано 10 інтерв'ю з респондентами(ками), що працюють в ІТ-компаніях різного розміру і мають різний досвід роботи за вибіркою доступних випадків та снігової кулі. Тривалість польового етапу: 10.10.2013–05.12.2013.

Передусім, доцільно стверджувати про наявність *стереотипів позиції* (роботодавця), про що свідчить гендерно упереджене запитання під час співбесіди «Так як Ви дівчина, чому Ви обрали програмування?». Навряд чи роботодавець подібним чином запитав би у чоловіків, адже і так розуміється та «суспільно визнано», що ІТ сфера – саме для чоловіків.

Респондентки зазначали, що відчували особливе ставлення до своєї особи – як позитивного, так і негативного характеру. Ось приклади позитивного ставлення: «*Жінки прикрашають колектив*» (Іван, досвід роботи в ІТ 2 роки), «*Дівчат там цінують, бо їх мало*» (Марина, досвід роботи в ІТ 2 роки). Але як бачимо, таку винятковість пояснено стереотипним уявленням про жінок як «прикрасу» традиційно чоловічого колективу. Жінок можуть сприймати при цьому як об'єкт (споглядання), а не фахівчинь із ІТ.

Окрім краси, за жінками також закріплюється інша роль – матері. Зокрема, слова працівника ІТ сфери про це промовисто свідчать: «*Жінки не можуть настільки ж якісно виконувати роботу, бо вони думають про сім'ю, дітей...Я вважаю, що до жінок взагалі є трохи більш поблажливе ставлення*» (Максим, досвід роботи в ІТ 5 років).

Також варто відзначити наявність *стереотипів поведінки* (працівника), адже безпосередня кількість жінок, що наважуються конкурувати з чоловіками за робочі місця, є дуже низькою. Так, Марта, досвід роботи в ІТ 1 рік, зазначає, що під час стажування «була єдина дівчина на стажуванні», тому після влаштування на роботу її вже всі знали. Відповідно це є прикладом недопредставленості жінок у сфері в ІТ.

Загалом же сфера ІТ надмірно маскулінізована та асоціюється з образом чоловіка, що ускладнює можливість жінок працювати в цій галузі. Суб'єктивне відчуття того, що



ІТ – це радше «чоловіча» сфера, зазначають і деякі респондентки: *«На першій роботі я думала, що до мене будуть ставитися якось так...навіть спідницю не носила... щоб не бачили, що я дівчина»* (Христина, досвід роботи в ІТ 4 роки). Жінки часто недооцінюють свої вміння та знання, ще з періоду навчання в університеті дівчата схильні уникати виконання складних завдань: *«...не давайте нам програмувати, ми не вміємо...»* (Марта, досвід роботи в ІТ 1 рік), що в подальшому лише закріплює програмування як сучто чоловічу справу, до якої жінки начебто не здатні.

Респондентки виділяють дві основні стратегії у ставленні колег-чоловіків до колежанок-жінок. По-перше, над жінками намагаються кепкувати, опосередковано налякаючи про їхню некомпетентність, біологічну чи соціальну відмінність (наприклад, емоційність): *«Присутні жарти, чорний гумор про жіночу некомпетентність в ІТ»* (Катерина, досвід роботи в ІТ 2 роки); *«Може, хлопцям не дуже подобається, що дівчата більш емоційні»* (Христина, досвід роботи в ІТ 4 роки). По-друге, респондентки вважають, що до них колеги-чоловіки ставляться «ніжно», намагаються допомогти: *«Хлопці хочуть допомогти, бо у них не так багато досвіду спілкування з дівчатами...і вони дуже раді, якщо є тема для розмови»* (Марта, досвід роботи в ІТ 1 рік), *«У нас так хлопці люблять дівчат з колективу!..»* (Людмила, досвід в ІТ 10 років). Зрозуміло, що «ніжність» є гендерованим явищем і проявляється, передусім, до жінок – так званої «прекрасної половини людства».

Під час опитувань вдалося виявити гендерну сегрегацію і в сфері неформальних обов'язків працівників, які виконуються відповідно до традиційних уявлень про «чоловічі» та «жіночі» ролі: готування кави або чаю чи миття посуду – як жіноча роль і вкручування лампочок або перенесення меблів – як чоловіча. Зокрема, незгода із подібними стереотипами виникла у Катерини, коли керівництво зобов'язувало дівчат *«мити брудний холодильник»*, яким користувалися всі члени колективу. Такі гендеровані очікування іноді навіть закріплюються інституційно, коли працівники відділу людських ресурсів фіксують гендеровані очікування стосовно жінок: *«жінки обов'язково мають бути в спідницях та на підборах під час святкувань компанії... приносити на святкування домашню випічку»* (Марта, досвід роботи в ІТ 1 рік).

Переважна більшість компаній не зосереджують значної уваги на питаннях (якщо взагалі згадують) забезпечення гендерної рівності на робочому місці. У більшості компаній існують положення, що знаходяться у вільному доступі для ознайомлення і регламентують робочий процес, проте самі працівники не завжди цим цікавляться, що свідчить про невисокий рівень обізнаності зі своїми правами та можливостями: *«я нічого такого не підписувала...не бачила»* (Тетяна, досвід роботи в ІТ 8 років).

Умови декретної відпустки зазвичай прописані в корпоративних інструкціях і відрізняються у більшості компаній, проте фактично перед кожною жінкою, що працює у сфері ІТ, постає конфлікт «робота-сім'я». До того ж, на жінок чинять вплив структурні обмеження у вигляді терміну декрету із загрозою втратити своє робоче місце. Після виходу з декрету виникає так звана «прірва досвіду» («experience gap»), який отримує жінка за період її відсутності на професійній арені, що робить її менш конкурентоспроможною у порівнянні з чоловіками. Компанії пропонують 3–4 місяці декрету (на деяких підприємствах оплачуваний, в інших – ні, або ж наявна одноразова фінансова

допомога), після чого жінка вимушена виходити на роботу, якщо хоче зберегти своє робоче місце. Іноді за жінкою залишають можливість отримати іншу посаду подібного рівня навіть після декретної відпустки на 6 місяців. Коли ж програмістка в компанії зареєстрована як приватний підприємець, то в ситуації з декретом їй доводиться розраховувати лише на себе.

Жінки зазвичай займають нижчі посади («тестувальниць» тощо), що вказує на наявність також і *вертикальної сегрегації*. Характер виконуваних жінками завдань (у сфері проектного менеджменту), а чоловіків (у сфері технічної підтримки), ілюструє наявність також і *горизонтальної сегрегації*. Як зазначає Марта: *«Більшість жінок зосереджена в сфері Project Management, чоловіки переважають у сфері технічної підтримки»*.

Хоча респондентки не завжди чутливі до структурних обмежень і зазначають про рівні можливості для усіх людей зробити кар'єру. Вони вважають, що кар'єрне зростання великою мірою залежить від амбіційності людини, адже ніхто не примушує виконувати нові обов'язки на роботі, що ведуть до зростання. Саме у цьому і переконана одна із респонденток: *«Це питання самої люди, наскільки він може це зробити (зростати)»* (Тетяна, досвід роботи в ІТ 8 років).

Інформація, що була отримана внаслідок інтерв'ю, підтверджує наявність роботодавців, що все ж прагнуть отримати особисту інформацію про респондента всупереч Закону, що це забороняє. У двох випадках під час прийому на роботу ставилися запитання про сімейний статус та наявність дітей. В однієї респондентки цікавилися лише матримоніальним статусом (забороняється статтею 17 ЗУ «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»): *«Представник HR запитував про сімейний статус та про наявність дітей»* (Катерина, досвід роботи в ІТ 2 роки).

**Висновки.** У результаті проведеного дослідження вдалося підтвердити наявність вертикальної та горизонтальної гендерної сегрегації, гендерних стереотипів поведінки та позиції у сфері інформаційних технологій в Україні, переважання чоловіків у сфері ІТ. Причому чоловіки займають престижніші посади, що передбачають вищу зарплату, більшу технічну компетенцію та виконання складних завдань. Натомість жінки більшою мірою виконують обов'язки, що пов'язані з людськими ресурсами та комунікаціями. Крім цього, існує гендерний розрив зарплат в очікуваннях чоловіків і жінок на рівні, що за результатами дослідження можна пояснити необхідністю особистої мотивації до кар'єрного зростання (за свідченнями респонденток), наявністю гендерної сегрегації цієї сфери, а також стереотипами поведінки, через що пошукачки зазначають значно нижчу заробітну плату у своїх резюме.

Гендерні стереотипи впливають на гендерну сегрегацію галузі, адже по-перше, самі аплікантки були менш схильні подаватися на престижні технічні посади, таким чином не створюючи конкуренцію чоловікам і закріплюючи їхнє панівне становище. По-друге, роботодавці роблять спробу дізнатися особисту інформацію про пошукачок, що впливає на подальше рішення про прийняття на роботу. Так, це ще раз підкреслює недостатнє дотримання законодавства в Україні. Отже, у результаті дослідження виявлено такі ознаки гендерної сегрегації: наявність горизонтальної та вертикальної гендерної сегрегації, феномену «скляної стелі», розриву у заробітній платі чоловіків

та жінок, гендерних стереотипів поведінки та позиції, відсутність дружнього до сім'ї робочого середовища.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Конкуренція на ринку праці росте / Дані отримані в результаті аналізу бази даних вакансій і резюме Міжнародного кадрового порталу hh.ua в квітні 2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hh.ua/article/14960> (станом на 23 травня 2014 р.).
2. Какие IT-специалисты нужны рынку и как менялись их зарплаты в первом полугодии 2013 года / «Luxoft Personnel» спільно з аналітиками кар'єрного порталу «it.rabota.ua» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ain.ua/2013/09/19/310444> (станом на 23 травня 2014 р.).
3. Rohall D. E. Socialization over the Life Course // Social Psychology: Sociological Perspectives / David E. Rohall, Melissa A. Milkie, Jeffrey W. Lucas. – Boston, New York, San Francisco: Pearson Education, Inc., 2011. – P. 150–187.
4. Марценюк Т. Гендерна сегрегація ринку праці: яку роботу шукають жінки і чоловіки (на прикладі бази резюме і вакансій на hh.ua) / Тамара Марценюк // Журнал соціальної критики «Спільне». – 2013. – №6. – С. 89–95.
5. Кімел М. Гендероване місце роботи / Майкл Кімел // Гендероване суспільство. – К. : Сфера, 2003. – С. 265–310.
6. Журженко Т. Гендерные рынки Украины: политическая экономия национального строительства / Татьяна Журженко. – Вильнюс : ЕГУ, 2008.
7. Купець О. Комплексний гендерний підхід на ринку праці України та роль державної служби зайнятості / Ольга Купець // Міжнародне бюро праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – К. : МБП, 2011. – С. 8–23.
8. Лавриненко Н. Динамика гендерного неравенства в постсоветской Украине / Наталия Лавриненко // Новые социальные неравенства / под ред. С. Макеева. – К. : Институт социологии НАН Украины, 2006. – С. 225–253.
9. Мальцева И.О. Методологические основы исследования гендерной сегрегации / И. О. Мальцева, С. Ю. Рошин // Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. – М. : Издательский дом ГУ ВШЭ, 2007. – С. 9–50.
10. Марценюк Т. Гендерна сегрегація ринку праці: яку роботу шукають жінки і чоловіки (на прикладі бази резюме і вакансій на hh.ua) / Тамара Марценюк // Журнал соціальної критики «Спільне». – 2013. – №6. – С. 89–95.
11. Проект технічного співробітництва «Рівність жінок і чоловіків у світі праці» // Реалізується в Україні Міжнародним бюро праці (МБП) за спільної фінансової підтримки Європейського Союзу та МБП [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gender ilo.org.ua> (станом на 23 травня 2014 р.).
12. Жінки і чоловіки в Україні: Статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К., 2013. – 120 с.
13. Кімел М. Гендероване місце роботи / Майкл Кімел // Гендероване суспільство. – К. : Сфера, 2003. – С. 265–310.
14. Марценюк Т. Гендерова робота: як ринок праці та хатня робота конструюють гендер / Тамара Марценюк // Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / [за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманої]. – К. : Критика, 2013. – С. 77–96.

15. Журженко Т. Домохозяйка или бизнес-леди: неолиберализм и постсоветские женские идентичности // Раздел «Падчерицы рыночных реформ» // Гендерные рынки Украины: политическая экономия национального строительства. – Вильнюс: ЕГУ, 2008. – С. 73–96.
16. Мальцева И. О. Методологические основы исследования гендерной сегрегации // И. О. Мальцева, С. Ю. Рошин / Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. – М. : Издательский дом ГУ ВШЭ, 2007. – С. 9–50.
17. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>
18. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005р. № 2866-IV [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>
19. Конституція України від 28 червня 1996 року [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>
20. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 № 322-VIII [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>
21. Ahuja M. K. Women in the information technology profession: a literature review, synthesis and research agenda / Manju K. Ahuja // European Journal of Information Systems. – 2002. – №11. – С. 20–34.
22. Baroud J. An examination of gender effects on the career success of information systems employees / J. Baroud, M. Igbaria // Information Systems Working Papers Series. – 1993. – S. 2–20.
23. Trauth E. M. Odd girl out: an individual differences perspective on women in the IT profession / Eileen M. Trauth // Information Technology & People. – 2002. – №15. – S. 98–118.
24. Концепція розвитку освіти в галузі інформаційних технологій до 2015 року [Електронний ресурс] / Європейська Бізнес Асоціація. – Режим доступу: [http://www.eba.com.ua/sites/default/files/files/comm\\_files/IT/EBA\\_IT\\_Annex\\_4\\_%20education\\_concept.pdf](http://www.eba.com.ua/sites/default/files/files/comm_files/IT/EBA_IT_Annex_4_%20education_concept.pdf) (станом на 23 травня 2014 р.).
25. Литвин А. Є. Особливості розвитку галузі інформаційних технологій / А. Є. Литвин // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – №11(125). – С. 300–307.
26. Якимчук О. Вплив Інтернету на економіку України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://google-ukraine-blog.blogspot.com/2013/11/blog-post.html> (станом на 23 травня 2014 р.).
27. Head Hunter ua [Електронний ресурс] – Режим доступу: [hh.ua](http://hh.ua) (станом на 23 травня 2014 р.).

Стаття надійшла до редколегії 17.05.2014

Прийнята до друку 17.07.2014

## **GENDER SEGREGATION OF THE LABOR MARKET OF UKRAINE IN THE SPHERE OF INFORMATION TECHNOLOGIES**

**I. Yefanova, T. Martsenyuk**

*National University of «Kyiv-Mohyla Academy»,  
Skovorody Str., 2, Kyiv, Ukraine, 04655,  
iyefanova@yahoo.com; tarakuta@gmail.com*

Introduction of gender standards has become especially important in Ukrainian society lately. Guaranteeing equal rights for women and men should be discussed by authorities of every level and while adopting all national and regional programs. With the help of NGOs, international programs and projects, we have the opportunity to summarize the international experience, work out the gender view on perspectives of national development, determine a woman's role in politics on the national and regional levels, form strategic goals and ways of achieving them. Instead of that, discrimination continues to be a part of our everyday life, existing in politics, in the process of resources and social welfare distribution. The author provides a general description of the policy of equal rights and opportunities for women and men, for it is a part of global processes nowadays. It is important to understand the unity of two complexes of rights: civil and political, on one side, and social and economical, on the other. It is proved that social and economical rights are a stimulus to forming a strong economy, as well as its result. This article examines the law regulation of the gender equality, gender relationships at the labor market in Ukraine and IT sphere in particular. Job supply in IT was analyzed based on the data from the Ukrainian website Head Hunter. The conclusions about the gender segregation in Ukrainian IT were drawn from the empirical materials from conducted in-depth interviews with IT-workers.

*Key words:* labor market, informational technologies (IT), gender relationships, gender segregation, Head Hunter.

## **ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ В СФЕРЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

**В. И. Ефанова, Т. О. Марценюк**

*Национальный университет «Киево-Могилянская академия»,  
ул. Г. Сковороды, 2, г. Киев, Украина, 04655,  
iyefanova@yahoo.com; tarakuta@gmail.com*

В данной статье рассматривается законодательное регулирование гендерного равенства на рынке труда Украины, проанализированы гендерные отношения на рынке труда в целом и в сфере информационных технологий (ИТ) в частности. Предложение труда в ИТ сфере было исследовано на основе резюме с украинского сайта Head Hunter, а особенности гендерной сегрегации в ИТ сфере Украины – на материалах глубинных интервью с работниками и работницами ИТ компаний.

*Ключевые слова:* рынок труда, информационные технологии (ИТ), гендерные отношения, гендерная сегрегация, Head Hunter.

УДК 305:314.15

## ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ ЯК ЧИННИК ЕТНОКУЛЬТУРНОЇ АДАПТАЦІЇ МІГРАНТСЬКИХ МЕНШИН В УКРАЇНСЬКИЙ СОЦІУМ

**Л. В. Афанасьєва, Н. І. Глебова**

*Мелітопольський державний педагогічний університет  
імені Богдана Хмельницького,  
вул. Леніна, 20, м. Мелітополь, 72312, Україна,  
nat\_gavrina2005@mail.ru*

Проаналізовано певні стереотипні уявлення щодо родинних обов'язків чоловіка та жінки у різних етнічних культурах. Розглянуто етнокультурну адаптацію через призму ціннісно-емоційних установок, пов'язаних з гендерними стереотипами з метою прогнозування підходів до вироблення механізмів формування толерантних відносин у полікультурному середовищі. Особливу увагу приділено вивченню продуктивних стратегій і тактик поведінки чоловіків і жінок у подоланні традиційних гендерних стереотипів.

*Ключові слова:* гендерна культура, рівність, соціокультурна адаптація, фемінності/маскулінності етносів.

Ми живемо в епоху гендерного творення української держави, де сьогодні формується національна гендерна культура, виникають нові форми трудової етики, відбуваються зрушення у сфері масової свідомості та моралі. Документи ООН [18]. 24 стаття Конституції України, «Закон про рівні права та обов'язки жінок і чоловіків», в яких мова йде про рівні права і можливості чоловіків та жінок, стосується всіх її громадян, визначаючи їх право на рівність як самостійне основне право людини і мають бути дієвими для кожного українця [14]. Проте, не дивлячись на декларовану рівність, в українському суспільстві існують стереотипи щодо стосунків між статями, оскільки в країні проживає чимало етнічних груп, які мають свої традиції, звичаї та норми. Узгодження цих етнічних особливостей з існуючим законодавством становить чималу проблему [8]. Слід зазначити, що у різних етнічних культурах існують певні стереотипні уявлення щодо родинних обов'язків чоловіка та жінки. Подружні стосунки мають національну (етнічну) специфіку – кожній етнічній спільноті притаманна певна соціально-рольова адаптація до родинного життя.

В нашому випадку, особливої уваги потребує дослідження гендерної нерівності та соціального статусу жінки – представниці мігрантської меншини, оскільки неусталений становище мігрантського етносу у поєднанні з чинниками відмінностей культурного гатунку значно ускладнює стратегії і тактики соціально-гендерної адаптації, що пов'язана з внутрішньо-культурним ситуативним психологічним конфліктом особистості і потенційно містить у собі конфлікт з державними системами й соціумом [10].