

УДК 305-055.2:331.54:331.36:342.2(477)

Т. О. РАТУШНА, О. С. СОРОКІНА

ДОСЛІДЖЕННЯ СУБ'ЄКТИВНИХ БАР'ЄРІВ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ЖІНОК В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ У ВИМІРІ СОЦІОЛОГІЇ

Стаття присвячена дослідженню бар'єрів кар'єрного зростання жінок в українському суспільстві, зокрема в органах державної влади. Об'єктивним показником гендерного розриву в Україні є статистичні дані національних та міжнародних досліджень, які демонструють незначну кількість жінок на керівних посадах в органах державної влади; відсутність механізмів реагування на випадки гендерної дискримінації; неготовність жінок до опанування управлінської ролі. В органах державної влади наявні ознаки горизонтальної та вертикальної гендерної сегрегації, існує розподіл на «чоловічі» та «жіночі» сфери діяльності.

Ключові слова: гендерна політика, кар'єра жінки, суб'єктивні бар'єри, органи державної влади.

Сучасний пришвидшений темп розвитку суспільства ставить перед особистістю багато нових завдань і викликів, зокрема на ринку праці, який зараз потребує професіоналів з новими знаннями та компетенціями, тому питання побудови успішної кар'єри як одного з аспектів самореалізації особистості також набуває великого значення. Побудова кар'єри – досить складний процес, який включає об'єктивну (умови та можливості, що надаються суспільством) та суб'єктивну (здатності особистості, її прагнення та устремління) складові. Професійна самореалізація й кар'єрне зростання як її складова виступають вагомим аспектом стратегії життя особистості та інструментом реалізації суспільного потенціалу загалом.

Для українського ринку праці в сучасних економічних умовах характерні висока конкуренція та гендерна асиметрія. Так, Н. Самолук та Г. Юрчик зазначають, що свідченням цього є статистичний аналіз рівня економічної активності, зайнятості, безробіття та оплати праці в розрізі статевої ознаки. Зокрема, рівень економічної активності чоловіків на вітчизняному ринку праці перевищує аналогічний показник для жінок на понад 10%, а рівень гендерної диференціації оплати праці значно вищий за середньоєвропейський і становить 25% [1, с. 51]. Ці дані наведені в цілому безвідносно до сфери зайнятості, але якщо розглянути сферу управління, то розрив тільки збільшується.

У зв'язку з активним упровадженням політики гендерної рівності в Україні та намаганням відповідати нормам європейської спільноти цій царині, особливу увагу привертають органи державної влади. Останні виступають як ієрархізовані структури зі сформованою ще за часів Радянського Союзу інституційною пам'яттю, елементи якої первісно були орієнтовані

скоріше на сприяння кар'єрному зростанню чоловіків, ніж жінок. Маючи втілення в корпоративній культурі установи, нормах і правилах поведінки, вони створюють штучні перепони для кар'єрного зростання жінок та їх професійної самореалізації.

У 2015 р. Україна посіла 67-ме місце серед 145 країн згідно з Глобальним звітом про стан гендерної рівності у світі за індикаторами «гендерне співвідношення серед депутатів Верховної Ради України та депутатів місцевих органів влади», «співвідношення середнього рівня заробітної плати жінок та середнього рівня заробітної плати чоловіків».

Зокрема, частка жінок у Верховній Раді України VIII скликання становить 12%, що несуттєво більше порівняно із попередніми скликаннями, за наявності законодавчої норми не менш як 30% [2].

У демократичному суспільстві в реалізації гендерної політики в державі важливим аспектом є нормативно-правова база, й Україна в цьому плані вже достатньо просунулась, але на практиці законодавчі ініціативи щодо формування політики рівних можливостей часто не спрацьовують, оскільки немає дієвих механізмів забезпечення гендерного паритету. Західні демократичні суспільства вже оцінили переваги розширення участі жінок у різних сферах суспільного життя, зокрема в розподілі управлінських функцій. Тому забезпечення коректної гендерної політики не повинно залишатись тільки декларованою метою, що є недосяжною в сучасних суспільних реаліях, а повинно стати важливим завданням майбутнього розвитку українського суспільства.

Гендерну політику в сфері управління досліджували І. Грабовська, Н. Грицяк, Н. Карпачова, Л. Кобелянська, І. Лагутіна, М. Малишева, О. Ярош. Але дослідження гендерної політики набувають актуальності.

Таким чином, в українському суспільстві виникла ситуація, коли, з одного боку, декларується наближення до норм Європейського Союзу щодо рівної участі жінок і чоловіків у розподілі праці, зокрема управлінських функцій, а з іншого – недостатнім є представництво жінок на найвищих управлінських посадах, що знижує потенціал розвитку українського суспільства. Тому важливим, на нашу думку, є вивчення особливостей гендерної політики в Україні, а також причин та умов виникнення бар'єрів професійного зростання жінок в органах державної влади.

Мета статті – на основі теоретичного аналізу та використання емпіричних даних визначити специфіку суб'єктивних бар'єрів професійного зростання жінок, які працюють в органах державної влади.

Політика гендерної рівності є ключовим елементом провідних країн світу, покликаним цілком забезпечити рівні права й можливості чоловікам та жінкам у різних сферах життя, зокрема в професійному зростанні. Так, 16 листопада 2017 р. мер Лондона Sadiq Khan публічно виголосив доповідь стосовно зростання представництва жінок та їх паритетної кількості із чоловіками в органах влади та на ключових управлінських позиціях під час

його перебування на посаді з травня 2016 р., що є для міста своєрідним рекордом та вагомим досягненням [3].

Орієнтиром для формування національної нормативно-правової бази у сфері рівноправ'я чоловіків та жінок слугують такі міжнародні акти: Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979), «Цілі сталого розвитку 2016–2030» (2015), Європейська конвенція з прав людини, Програма Ради Європи з питань гендерної рівності на 2014–2017 рр. тощо.

На законодавчому рівні в Україні цю проблематику регулюють, зокрема, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005), Концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р. (2017), цільові програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Та незважаючи на вже розроблені документи та декларований курс на впровадження принципів гендерної рівності, згідно з The Global Gender Gap Report 2017, опублікованим 2 листопада 2017 р., Україна посідає 61-шу позицію зі 144 країн світу (у 2015 р. країна посідала 67-ме місце серед 145 країн світу). Із чотирьох сфер суспільного життя, які є у фокусі дослідження (освіта, здоров'я, економіка та політика), гендерний паритет представлений лише у двох сегментах: «освіта» та «здоров'я». «Економіка» посідає проміжну позицію, а «політика» – найнижчу з показниками 12,3% жінок проти 87,7% чоловіків у парламенті, 13,0% жінок проти 87,0% чоловіків на міністерських посадах [4, с. 328–329]. Тому необхідно розглянути об'єктивні та суб'єктивні фактори, що впливають на виникнення бар'єрів професійного зростання жінок в органах державної влади.

Сучасні національні тенденції в царині жіночої професійної самореалізації частково зумовлені історичною спадщиною, зокрема нормами та традиціями, сформованими за часів радянського минулого. Ідеологічно позиція жінки в Радянському Союзі не мала відрізнятись від позиції чоловіка. Але на практиці рівноправність чоловіка та жінки за радянських часів визначалась переважно через опанування жінкою чоловічих професій: вантажника, водія, будівельника, а не високого рівня професійного статусу. Професійну діяльність визначали як важливу складову життя, але йшлося не про кар'єрне зростання, а про продуктивність праці, «виконання» та «перевиконання» планів, досягнення значних кількісних показників професійної діяльності на певній професійній позиції, яку обіймала жінка.

Так, найпоширенішими образами радянської жінки в друкованій пресі та медіапросторі були: «трудівниця», «мати»/«мати-героїня», «активістка», «господиня», «гарна дружина» [5, с. 177–178]. Але в реальному житті зберігалось домінанте становище образу та функцій «матері», у фокусі уваги якої були виховання дитини та суспільні інтереси, які плекались

і відтворювались у діяльності Комітету радянських жінок, журналах «Радянська жінка», «Робітниця», «Селянка» тощо.

Враховуючи особливості ідеології радянського періоду, де прагнення до кар'єри розглядали як прояв індивідуалізму, бажання задоволення власних потреб, що мало негативне значення та всіляко засуджувалось, стає зрозумілим той факт, що жінки переважно й не розглядали власну професійну діяльність в аспекті кар'єрного зростання. А необхідність подвійної чи потрійної зайнятості, як-то: поєднання ролей матері та трудівниці; практика переважно одноосібного ведення домашнього господарства (цей аспект був гендерно маркованим та визначався як суто «жіноча справа»), майже унеможливлювала професійне кар'єрне зростання.

Цікавим є те, що критерієм жіночої успішності в цей період було не кар'єрне зростання, а наявність чоловіка та дітей. Яскравим прикладом є героїня популярного фільму «Службовий роман», яка обіймає високу позицію керівника державної установи союзного значення, але представлена як особистість із глибокими внутрішніми проблемами, які розв'язуються лише з появою чоловіка та прийомних дітей, що наповнює її життя смыслом та радістю.

Щодо чоловічої гендерної ролі, то вона, враховуючи минуле періоду Другої світової війни, переважно асоціювалась із чоловіком-переможцем, здатним до розв'язання будь-яких складних та навіть катастрофічних соціальних проблем, що автоматично трансливалось на всі інші сфери суспільного життя, а не тільки на період військових конфліктів [6].

Дія зазначених факторів вибудовувала в жінок модель поведінки та стратегію життя, у яких вона була, з одного боку, рівною із чоловіком у можливості опанувати «чоловічу» професію (переважно у сфері малокваліфікованої фізичної праці), а з іншого – мала займатись «жіночими» справами (боротьба за мир, щасливе дитинство, здоров'я дітей тощо) й усувалась від прийняття стратегічних рішень та обіймання керівних посад, що загалом сприймалось як «природний» стан розподілу професійних і гендерних ролей у суспільстві.

Зважаючи на всі ці особливості, українському суспільству необхідна виважена гендерна політика, зокрема в органах державної влади. Як зазначає Л. Воронько, гендерна політика в системі державного управління – це складова державної гендерної політики, що спрямована на утвердження гендерної рівності в органах державної влади шляхом реалізації гендерної паритетності у владних структурах і досягнення гендерно збалансованої участі у прийнятті управлінських рішень на національному, регіональному та місцевому рівнях [7, с. 7]. Принципи гендерної рівності в управлінні державними установами в Україні дотримуються не повною мірою, оскільки хоч кількість жінок і чоловіків у відсотковому співвідношенні в органах державної влади приблизно рівна, залишається розрив у зайнятті най-

вищих керівних посад, що безпосередньо пов'язані з прийняттям управлінських рішень, де значну перевагу мають саме чоловіки.

Поєднання декількох чинників у функціонуванні органів державної влади, а саме: консерватизм, тяжіння до усталених та «перевічених часом» практик за часів суспільних трансформацій, соціалізаційний аспект набуття професійних норм, – призводить до постійного відтворення в сучасних умовах канонів та зразків радянських норм, які формують суб'єктивні бар'єри кар'єрного просування для жінок, збіднюючи таким чином особистісний і суспільний професійний потенціали.

Згідно з «Державною соціальною програмою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року», до основних причин гендерної нерівності в українському суспільстві належать:

- відсутність комплексної системи реагування на випадок дискримінації за ознакою статі, запобігання гендерно зумовленому насильству та дискримінації й надання допомоги особам, які від них постраждали;
- недосконала практика застосування законодавства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- збереження стійких стереотипів щодо розподілу ролей жінок і чоловіків у сфері зайнятості, політики, у суспільстві та сім'ї тощо [2].

Усі ці об'єктивні фактори впливають на рівне забезпечення прав та можливостей жінок та чоловіків. Водночас у більшості досліджень жодним чином не згадано про готовність самих жінок до виконання управлінських функцій на рівні із чоловіками та про готовність чоловіків «ділитись» ними. Таким чином, не враховано суб'єктивних факторів, що впливають на цю ситуацію. Варто підкреслити, що низький рівень активності щодо захисту своїх прав жінками теж призводить до того, що існує диспропорція у сфері управління.

Також треба зазначити, що жінки часто не вірять у власні сили, що знижує їх амбіції. Так, за даними дослідження Інституту соціології НАНУ, жінки більш песимістично оцінюють свої шанси обійняти керівну посаду в органах управління державою, ніж чоловіки. Якщо серед жінок частка тих, хто вважає, що представникам саме жіночої статі складніше зайняти керівні посади, становить 53%, то серед чоловіків, які поділяють цю думку, – 40% [8, с. 35]. У цьому ж дослідженні зазначено, що органи державної влади місцевого рівня є більш доступними для жінок: чим нижчий рівень влади місцевих повноважень і сам посадовий щабель, тим більша частка жінок.

Щоб проаналізувати особливості впровадження гендерної політики в органах державної влади місцевого рівня та визначити суб'єктивні бар'єри професійного зростання жінок, проведено дослідження доступної статистичної інформації щодо гендерної політики в Запорізькій обласній державній адміністрації та ряд експертних інтерв'ю (травень 2017, n = 10). Метою дослідження був аналіз специфіки гендерного розподілу керівних посад у Запорізькій обласній державній адміністрації у 2017 р. Власне дослідження

будується на поєднанні контент-аналізу та експертних інтерв'ю, комбінація яких дала змогу отримати та зіставити числові й експертні оцінки.

Результати дослідження можна подати у вигляді низки ключових положень: наявні прояви гендерної сегрегації праці (горизонтальної та вертикальної), виключення жінок із системи неформальних професійних зв'язків в установі, наявність суб'єктивних бар'єрів кар'єрного зростання.

Групування департаментів та управлінь Запорізької обласної державної адміністрації показало наявність структурних одиниць із паритетним співвідношенням чоловіків та жінок, а також одиниць із чітко вираженою гендерною диспропорцією, що є свідченням наявної горизонтальної гендерної сегрегації.

Паритетна кількість чоловіків та жінок є наявною в департаментах: освіти та науки, екології та природних ресурсів, культури, туризму, національностей та релігій, житлового-комунального господарства та будівництва. «Чоловічими» є департаменти: агропромислового розвитку, питань цивільного захисту населення. «Жіночими» є департаменти: охорони здоров'я, фінансів, промислового розвитку та інфраструктури, економічного розвитку і торгівлі соціального захисту населення.

Гендерно нейтральними є сфери освіти, культури, архітектури, житлового господарства. Чоловіки обирають спеціальності, пов'язані з розумовою діяльністю, відрядженнями та виїздом на конкретні об'єкти, а жінки – роботу, пов'язану з допомогою іншим, розумовою та кабінетною працею.

Вертикальна гендерна сегрегація частково виявляється на посадах керівника та директора департаменту. Якщо на посадах керівника департаменту зберігається паритет (25 жінок та 21 чоловік), то посади директорів займають 9 чоловіків та 2 жінки. Додатковим аргументом на користь цього твердження є той факт, що головою Запорізької обласної державної адміністрації жодного разу не була жінка.

На додаток до цієї інформації для розуміння суб'єктивних факторів, що впливають на побудову кар'єри в органах державної влади, проведено експертні інтерв'ю, аналіз яких дав змогу сформулювати такі положення щодо бар'єрів кар'єрного просування:

1. Серед осіб, що приймають рішення про підвищення, поширеною є думка про те, що стабільність керівного складу та ефективна робота відділу краще забезпечуються чоловіком-керівником унаслідок того, що відпустка по догляду за дитиною по досягненні нею трирічного віку в Україні є переважно жіночою практикою (до так званого «активного татства» в Україні залучені лише 4% чоловіків [9]), тому близька або можлива перспектива материнства виступає потенційною перешкодою підвищення.

2. Серед експертів поширена думка про неможливість однаково успішного поєднання соціальних ролей матері, господині та професіонала. Для цього є і об'єктивні обставини: дійсно, жінка часто має так звану подвійну зайнятість, тому йдеться про систематичне перенавантаження та

перевтому жінки й необхідність встановлювати пріоритети в системі «родина-робота», у якій перше місце переважно посідає родина.

3. Бар'єри суб'єктивного плану, пов'язані з несприйняттям себе як керівника та/або успішного керівника. Провідну роль у цьому процесі відіграють:

– стереотипні уявлення, серед яких: страх втратити власну жіночність, упевненість у генетично зумовленій схильності до управління в чоловіків тощо, які відтворюються в суспільній свідомості на побутовому рівні;

– психологічні стани та страхи: побоювання виявити власну некомпетентність та не виправдати очікувань, невпевненість у процесі опанування нових соціальних ролей, «вивчена безпорадність» та/або негативний досвід у минулому при спробі опанування «чоловічої» ролі;

– специфіка національного вирішення професійних питань, яка полягає в тяжінні до їх неформального вирішення, під час чоловічого спілкування «за чаркою», виїздів «на природу» тощо, створення неформального кола друзів, переважно чоловіків;

– внутрішня неготовність жінок активно відстоювати власні професійні здобутки в ситуації суперечок і конфліктів, особливо за допомогою юридичного механізму розв'язання та звернення до суду.

Висновки. Дані нашого дослідження підтвердили теоретичну гіпотезу про те, що на кар'єрне просування жінок в органах державної влади впливають як об'єктивні, так і суб'єктивні фактори. До об'єктивних факторів належать умови, створені в суспільстві, що законодавчо забезпечують гендерний паритет, культурні та соціальні норми й традиції щодо ролі жінки в суспільстві, оцінка на їх основі можливості жінки брати участь у прийнятті важливих управлінських рішень, соціальний клімат в організації чи установі, зокрема ставлення до жінки-керівника.

До суб'єктивних факторів належать особистісні характеристики жінки, її амбіції й прагнення до виконання управлінських функцій, самооцінка, лідерські якості, упевненість у власних силах і відповідності займаному становищу.

При вивченні проблеми паритетного розподілу управлінських функцій дослідники зазвичай звертають увагу саме на об'єктивні фактори, наприклад, на стан нормативно-правової бази та приведення її у відповідність до європейських вимог, відсоткових співвідношеннях жінок та чоловіків, що займають керівні посади, але при цьому майже немає ґрунтовних досліджень щодо того, як самі жінки-управлінці ставляться до своєї ролі, як її оцінюють, як бачать забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері управління.

Тому, на нашу думку, перспектива подальшої розробки цієї теми полягає у висвітленні саме суб'єктивних бар'єрів кар'єрного просування жінок в органах державного управління та дослідження впливу особистісних якостей жінки на її кар'єрне зростання.

Список використаної літератури

1. Самолюк Н. М., Юрчик Г. М. Проблема «гендерної асиметрії» на ринку праці України. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2013. № 1. С. 46–52.
2. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» від 5 квітня 2017 р. № 229-р. *Законодавство України*. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/229-2017-p#n9>.
3. Sadiq Khan. Major of London. URL: <https://twitter.com/sadiqkhan>.
4. The Global Gender Gap Report 2017. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf/.
5. Тищенко Ю. А. Журнал «Радянська жінка» як джерело до вивчення державної політики у сфері охорони дитинства в УРСР (1968–1985 рр.). *Молодий вчений*. 2016. № 9 (36). С. 176–183.
6. Кон И. С. Советские сценарии маскулинности. *Мужчина в меняющемся мире*. URL: http://bookap.info/vozrast/kon_muzhchina_v_menyayushchemsya_mire/gl19.shtml.
7. Воронько Л. О. Гендерна політика в системі державної служби: поняття і сутність. *Державне управління: теорія та практика*. 2012. № 2. С. 91–96.
8. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / за ред. Ю. І. Саєнка. Київ : ВАІТЕ, 2007. 143 с.
9. Основний інстинкт. Чому в Україні вигідніше йти в декрет чоловікові. URL: <https://novynar.com.ua/ukraine/78967-osnovnij-instinkt-chomu-v-ukrayini-vigidnishe-jti-v-dekret-cholovikovi.html>.

Стаття надійшла до редакції 15.11.2017.

Ратушная Т. А., Сорокина А. С. Исследование субъективных барьеров профессионального роста женщин в органах государственной власти в измерении социологии

Статья посвящена исследованию барьеров карьерного роста женщин в украинском обществе, в частности в органах государственной власти. Объективным показателем гендерного разрыва в Украине являются статистические данные национальных и международных исследований, которые демонстрируют незначительное количество женщин на руководящих должностях в органах государственной власти; отсутствие механизмов реагирования на случаи гендерной дискриминации; неготовность женщин к освоению управленческой роли. В органах государственной власти присутствуют признаки горизонтальной и вертикальной гендерной сегрегации, существует разделение на «мужские» и «женские» сферы деятельности.

Ключевые слова: гендерная политика, карьера женщин, субъективные барьеры, органы государственной власти.

Ratushna T., Sorokina O. Sociological Reflection and Professional Career Perceived Barriers' Investigation of Women Working in Public Authorities

The process of promoting women professional career in one of the main goals, declared by United Nations for the nearest years, which Ukraine seeking to. The article is aimed to professional career perceived barriers' investigation of women working in public authorities in the Ukrainian society. The empirical data analysis discovers the gender gap presence in the state structures. The principal fact is final aiming to reach gender equality in the national professional area according to European Union and other countries.

The article object is to define career perceived barriers' features of women working in public authorities, using theoretical analysis and empirical data.

Among objective factors and indicators of gender gap in Ukraine are national and international statistical data, showing men majority and women minority on high

administrative positions public authorities; the lack of legal ways in cases of gender discrimination and sexism; inability of constructive practice the sphere of gender conflicts. Incidents of horizontal and vertical professional gender segregation, dividing professional areas between 'men' and 'women' poles in public authorities are presented.

The main role in the situation mentioned plays the cultural heritage and institutional memory of Soviet Union period, throughout women had the right to master 'men' trade minus career perspectives; defining women' life strategy and success throughout being wife and mother; playing the role according to Soviet ideological patterns.

Amongst women perceived barriers' employed in high administrative positions in public authorities are: women' internal unreadiness for taking a higher position in organization structure; men' prejudice against women' skills in tradition housewife, mother and professional social roles combination; highly stereotyped image of women leadership; the phenomenon of learned helplessness; national features of professional problems solving.

A theoretical hypothesis about objective factors and perceived barriers combination influence on women' career in public authorities is confirmed. Among future perspectives are wide reporting, extensive media coverage and other mechanisms of sharing information about professional career perceived barriers' of women working in public authorities, women's rights, problems and legal ways of solving them.

Key words: *gender policy, woman career, perceived barrier, public authority.*