

ПРОГРАМА ТА РЕЗУЛЬТАТИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ «ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ ІНТЕРНЕТ-РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ»

У статті робиться огляд дослідження стосовно проявів гендерної нерівності в інтернет-сегменті українського ринку праці, проведеного на матеріалі вакансій та резюме одного з сайтів працевлаштування. Гендерна нерівність розглядається у двох вимірах: об'єктивному, тобто як даність, об'єктивна реальність, властива ринку праці, яка зрефлексована у вакансіях роботодавців, та суб'єктивному - як суб'єктивна реальність, відтворена у поведінці представників різних гендерів на ринку праці, відображена у резюме пошукачів роботи.

Дослідницька проблема

На основі даних про існування досить переконливих проявів гендерної нерівності на українському ринку праці за наявності приблизно однакових рівнів освіти чоловіків і жінок ми спробували з'ясувати, наскільки переконливою є гендерна нерівність в інтернет-сегменті ринку праці України, де, за нашими припущеннями, відмінності в освіті потенційних працівників мали б бути мінімальними. Якщо наше дослідження і тут виявить таку нерівність, то фактично можна зробити висновок про відсутність зв'язку між рівнем освіти та кваліфікації учасників ринку праці України та існуванням нерівності, а отже, джерелом такої нерівності слід вважати саме тендер працівників.

Об'єкт дослідження

Об'єктом даного дослідження є вакансії робочих місць та резюме пошукачів роботи для Києва, останні за часом їх появи в Інтернеті на 16.04.2002, представлені на сайті www.bigmir.rabota.com.

Предмет дослідження

Виходячи з окресленої дослідниками проблеми, предметом даного дослідження є прояви гендерної нерівності чи їх відсутність в інтернет-сегменті українського ринку праці, представленого сайтом www.bigmir.rabota.com.

Мета та задачі дослідження

Мета дослідження - експлораторна, дослідити (перевірити) чи існують прояви гендерної

нерівності на інтернет-ринку праці в Україні на прикладі вакансій та резюме, представлених на сайті www.bigmir.rabota.com.

Задачі дослідження - перевірити основні гіпотези дослідження та конкретизувати якісні характеристики проявів гендерної нерівності в інтернет-сегменті українського ринку праці, якщо така матиме місце.

Концептуалізація та операціоналізація основних понять

Попередньо варто зауважити, що наш підхід до розгляду явища гендерної нерівності можна вважати двовимірним: ми спробуємо розділити об'єктивні та суб'єктивні параметри, або складові досліджуваного явища.

Об'єктивними параметрами гендерної нерівності вважатимемо такі прояви гендерної нерівності у вакансіях роботодавців:

а) різниця у пропонованій оплаті однакової праці для чоловіків та жінок;

б) відмінності у професіях та посадах для представників різних гендерів.

Суб'єктивними параметрами гендерної нерівності вважатимемо такі відомості у резюме пошукачів роботи:

а) різниця у бажаній заробітній платі у чоловіків та жінок за однакову роботу та взагалі;

б) відмінності у професіях та посадах, які шукають чоловіки та жінки.

Оскільки фактично має місце аналіз документів (тобто вакансій та резюме, представлених на вищезгаданому сайті працевлаштування), то концептуалізацію та операціоналізацію основних понять довелося робити, так би мовити, пост-фактум, спираючись на наявні дані.

Вакансії та резюме розглядалися окремо.

Для вакансій були виділені такі якісні та кількісні параметри:

- тендер: чоловік/жінка («жінщина», «девушка» - мовою оригіналу);
- заробітна плата: винагорода за працю, як правило, місячна; одиницями виступають українські гривні; для спрощення аналізу долари були конвертовані в гривні за курсом 5,4 (середній курс на 2002 р.);
- форма оплати праці: ставка, ставка + відсотки, оплата за фактом виконаної роботи, не вказана;
- професії та посади: складне для адекватної операціоналізації поняття (оскільки ані роботодавці, ані пошукачі роботи практично не розрізняють ці поняття). На основі наших даних вдалося лише частково відтворити певну вертикальну структуру зайнятості (керівник, менеджер, офісний персонал); певна частина професій та посад мають свою специфіку, яка фактично не дає змоги розташувати їх за цією ієрархією. Для професій та посад були виділені такі категорії: керівник (вища ланка управління), менеджер (середня та нижча ланки управління), офісний персонал (не управління), бухгалтер, аналітик, юрист, дизайнер, IT-спеціаліст, медичний персонал, інженер, продавець, водій тощо, інше;
- освіта: вища, середня (у т. ч. середня спеціальна), відсутні вимоги щодо освіти;
- наявність досвіду роботи: вимагається (ДР)/не вимагається;
- форма зайнятості: повний день, неповний день, вільний графік, не має значення;
- роботодавець: вітчизняний/зарубіжний;
- знання комп'ютера: професіонал (в основному, для IT-спеціалістів), користувач, не вимагається;
- знання іноземних мов: вимагається (переважно англійська)/не вимагається.

Для резюме були виділені такі параметри:

- тендер: чоловік/жінка («жінщина», «девушка» - мовою оригіналу);
- заробітна плата: визначена сума (за місяць), договірна (сума не вказана) і не має значення;
- професії та посади: керівник (вища ланка управління), менеджер (середня та нижча ланки управління), офісний персонал (не управління), бухгалтер, аналітик, юрист, дизайнер, IT-спеціаліст («комп'ютерщик» взагалі), медичний персонал, інженер, економіст, жур-

наліст, PR-спеціаліст, web-майстер, логістик, продавець, водій тощо, інше, будь-яка робота;

- освіта: вища, середня (у т. ч. середня спеціальна), не вказано;
- наявність досвіду роботи: вказаний (ДР в роках), не вказаний/немає;
- форма зайнятості: повний день, неповний день, вільний графік, не має значення;
- знання комп'ютера: професіонал, користувач, не вказано;
- знання іноземних мов: англійська/не вказано.

Гіпотези дослідження

За результатами багатьох досліджень, заробітна плата чоловіка, який обіймає таку ж посаду, як і жінка, є істотно вищою, ніж в останньої. Проте, на нашу думку, цікавим є питання: чому саме існує подібна різниця в зарплаті? Саме тут підходимо до істотної відмінності нашого дослідження від більшості попередніх - спроби ввести суб'єктивні чинники тендерної нерівності. Тобто ця нерівність існує не тільки як даність, нав'язана чи спричинена роботодавцями, а й як суб'єктивна реальність, відтворена у поведінці представників різних тендерів на ринку праці. Фактично це означає, що жінки, подаючи резюме на якусь роботу, самі ставлять нижчі вимоги стосовно заробітної плати, ніж чоловіки, за інших рівних умов. Аналіз резюме пошукачі в роботи якраз і дає змогу перевірити цю тезу.

Таким чином, існує два можливих припущення:

1) стосовно об'єктивних параметрів:

а) роботодавці пропонують жінкам меншу, ніж чоловікам, винагороду за працю, яка вимагає вищої освіти;

б) роботодавці пропонують жінкам професії та посади, які вимагають меншої кваліфікації, є менш престижними і дають менше можливостей для професійної самостійності (якщо вживати в такому перекладі термін Мелвіна Кона «self-directness»);

2) стосовно суб'єктивних параметрів:

а) жінки самі шукають професії та посади, які вимагають меншої кваліфікації, є менш престижними і дають менше можливостей для самостійності в роботі;

б) жінки самі вимагають меншу заробітну плату за однакову роботу (яка потребує вищої освіти).

(Тут може бути кілька пояснень, проте це/не є предметом нашого аналізу, бо дані, на яких базується наше дослідження, не дають змоги

зробити глибинний аналіз мотивів поведінки чоловіків та жінок на ринку праці.)

Ми спробуємо перевірити ці гіпотези у нашому дослідженні.

Варто зазначити, що ми будемо розглядати лише недержавні організації та установи, зважаючи на наші дані, які в переважній більшості стосуються саме недержавного сектору ринку праці.

У разі, якщо підтвердяться хоча б дві гіпотези (по одній для кожного виміру), ми зможемо зафіксувати прояви гендерної нерівності в інтернет-сегменті ринку праці України.

Методологія дослідження

Фактично, наскільки відомо автору, це перше українське дослідження з такою проблематикою. Саме тому науковці й поставили собі завдання провести пілотажне дослідження такого малодослідженого об'єкта. Дане дослідження методологічно є поєднанням якісного та кількісного контент-аналізу вакансій та резюме. Кількісний контент-аналіз дасть змогу виявити загальні тенденції проявів гендерної нерівності, якісний - допоможе розглянути їх на більш глибокому рівні.

Вибірка

Варто зазначити, що наше дослідження не претендує на відповідність вимогам строгої репрезентативності, тому дослідники вважали за достатнє розглянути по 400 останніх за датою появи на 16.04.2002 резюме та вакансій для Києва (в принципі, зважаючи на те що на даному сайті представлено близько 25 000 вакансій та близько 7000 резюме для всієї України і приблизно вдвічі менше для Києва — цього достатньо, щоб вважати наше дослідження цілком репрезентативним принаймні для Києва і, відповідно, для даного сайту). Багаторічний особистий досвід дає підстави твердити, що принципових відмінностей в структурі пропонованих вакансій за останні чотири роки не спостерігалось. Для детальнішого аналізу варто було б перевірити це твердження, зробивши репрезентативну вибірку для різних років.

Після ретельної обробки первинних даних (експортувавши їх для цього в Excel з інтернет-баз даних Microsoft SQL, а потім, відповідно, в SPSS) і виключення всіх повторів, неповних та не зовсім адекватних одиниць аналізу, залишилось 274 вакансії та 315 резюме. У дослідників є підстави вважати, що для всієї генеральної сукупності відсоток повторів та неадекватних одиниць аналізу був би аналогічним. Повтори

можна умовно розділити на технічні (випадково двічі клацнути мишкою - і уже два аналогічних резюме чи вакансії) та часові - ті самі вакансії та резюме з'являються з певним часовим проміжком під виглядом оновлених за датою. Варто зробити застереження, що існує принаймні 5 сайтів працевлаштування (досить великих за обсягом представлених вакансій та резюме для Києва та з високою відвідуваністю), але, як свідчить досвід (в тому числі й особистий), вони, як правило, є т. зв. дзеркалами один одного, тобто більше ніж на 50 % ідентичними. Такий стан речей має логічне пояснення: розміщення своєї вакансії чи резюме на якомога більший кількість тематичних сайтів значно збільшує аудиторію, а отже і ймовірність знаходження роботи чи працівника. Тому робити пропорційну або репрезентативну для кожного сайту вибірку вважаю недоцільним у межах пілотажного дослідження.

Результати дослідження

Проблеми аналізу первинної інформації, з якими стикнулися дослідники, - це в основному невміння як роботодавців, так і пошукачів складати відповідно вакансії та резюме. Особливо це характерно для вітчизняних роботодавців; вакансії зарубіжних організацій, переважно західних, є змістовнішими, повнішими та структурованішими (в них, як правило, не просто вказується посада, а й досить детально фіксуються відповідні обов'язки та права працівника). Досить часто у вакансіях не вказуються суттєві вимоги: кваліфікація, досвід роботи, зарплата тощо. Відповідно, і в резюме інколи не згадуються ані кваліфікація, ані досвід роботи чи освіта пошукача.

Аналіз резюме

Загалом, що стосується резюме, представництво чоловіків та жінок у цьому розділі є приблизно рівним - 51 % чоловіків та 48 % жінок (ще 1 відсоток тих, з чийх резюме просто неможливо визначити стать респондента) (див. табл. 1.1-1.8).

За результатами аналізу, за ознакою бажаної посади/професії виділяється певна група переважно жіночих та чоловічих професій (див. табл. 1.1). На офісні посади (секретар, референт, офіс-менеджер, перекладач, асистент, помічник тощо) претендують переважно жінки — 69,5 %. Бухгалтерами, економістами та медичними працівниками також прагнуть бути на 2/3 жінки. Чоловічими посадами, за нашою класифікацією, можна вважати посади аналітиків,

керівників, інженерів, ІТ-спеціалістів та робочі професії (водії, будівельники тощо).

Таблиця 1.1. Розподіл чоловіків і жінок за професіями та посадами

Посада	Стать					Total
	чоловік		жінка		невідомо	
аналітик	6	100,0 %	0	0,0 %	0	6
будь-хто	2	50,0 %	2	50,0 %	0	4
бухгалтер	10	34,5 %	19	65,5 %	0	29
дизайнер	7	63,6 %	4	36,4 %	0	11
економіст	3	33,3 %	6	66,7 %	0	9
журналіст	1	20,0 %	3	60,0 %	1	5
інженер	7	87,5 %	1	12,5 %	0	8
інше	9	50,0 %	9	50,0 %	0	18
ІТ-спеціаліст	22	88,0 %	3	12,0 %	0	25
керівник	18	72,0 %	7	28,0 %	0	25
медичний персонал	1	33,3 %	2	66,7 %	0	3
менеджер	23	47,9 %	25	52,7 %	0	48
офісний персонал	23	28,0 %	57	69,5 %	2	82
продавець, водій тощо	19	76,0 %	6	24,0 %	0	25
юрист	9	52,9 %	8	47,1 %	0	17
Total	160	50,7 %	152	48,2 %	3	315

Найбільш тендерно нейтральними, як видно з табл. 1.1, є посади менеджера та юриста. Тут варто зауважити, що сам термін «менеджер» є одним з найбільш розпливчастих та неконкретизованих. Якщо заглиблюватися в зміст цього поняття, то як роботодавці, так і пошукачі вкладають в поняття «менеджер» практично все: від агента чи кур'єра до керівника відділу чи філії. Тендерна нейтральність категорій «інше» та «будь-хто» є вельми ілюзорною, бо насправді ці категорії є досить штучними утвореннями, які, будучи дуже нечисленними (разом близько 3 % всіх аналізованих резюме), включають в себе неоднорідні та нерівнозначні професії та посади (наприклад, догляд за важкохворими, оператор на власному телефоні чи гід).

Аналіз розподілу респондентів за іншими ознаками виглядає таким чином.

Освіту можна вважати однією з найважливіших передумов пошуку хорошої роботи. Дані розподілу респондентів за цією ознакою свідчать про те, що загалом освітній потенціал обидвох тендерів є фактично рівнозначним (див. табл. 1.2).

Вибір об'єкта дослідження значною мірою базувався на припущенні про відносно високий освітній рівень користувачів мережі Інтернет. Справді, за результатами нашого аналізу, вищу

освіту (серед респондентів, що вказали її рівень) мають 78 % чоловіків та 69 % жінок. Незакінчену вищу освіту (в цю категорію були включені також студенти 4-го і вище курсів) мають, відповідно, 15 % чоловіків та 16 % жінок. Наявність середньої спеціальної освіти задекларували 6,8 % чоловіків та 11,3 % жінок. Чоловіків із загальною середньою освітою немає, а жінок таких - лише 3,8%. Для загальної середньої освіти такі результати пояснюються, очевидно, більшою схильністю чоловіків до отримання або середньої спеціальної (після 9 класу) або вищої освіти (після 11 класу). Для українських жінок певною мірою характерне раннє здійснення матримоніальних планів, що часто заважає отриманню подальшої освіти. Досить великою виявилася частка респондентів, які взагалі не вказали свою освіту: 54,3 % усіх чоловіків та 47,3 % усіх жінок. Це радше свідчить про відсутність в українських громадян культури написання резюме як таких, а не про відсутність у них освіти.

Таблиця 1.2. Розподіл чоловіків та жінок за освітою

Освіта	Стать			Total
	чоловік	жінка	невідомо	
вища	57	55	1	113
незакінчена вища	11	13	0	24
середня спеціальна	5	9	0	14
середня	0	3	0	3
не вказано	87	72	2	161
Total	160	152	3	315

Важливою частиною резюме є опис досвіду попередньої професійної діяльності (роботи взагалі). За цією ознакою аналіз провадився у двох площинах: 1) взагалі наявність чи відсутність досвіду роботи та 2) досвід попередньої роботи в роках. Обидва ці показники не можна вважати цілком адекватними, оскільки досвід роботи у переважній більшості є дуже різномірним, часто не пов'язаним безпосередньо з бажаною в даний час посадою. Провести більш глибокий аналіз таких даних досить складно, зважаючи на відсутність можливості перевірки їх істинності.

Таблиця 1.3. Розподіл чоловіків та жінок за досвідом роботи

Досвід роботи	Стать			Total
	чоловік	жінка	невідомо	
є досвід	137	132	3	272
немає досвіду	23	20		43
Total	160	152	3	315

Загалом, більшість респондентів (85,6 % чоловіків та 86,8 % жінок) вже мають якийсь попередній досвід роботи, терміном від місяця і більше (див. табл. 1.3).

Детальніший аналіз цього показника за часом (у повних роках) представлено в табл. 1.4.

Таблиця 1.4. Розподіл чоловіків та жінок за досвідом роботи у роках (згрупований)

Досвід у роках	Стать			Total
	чоловік	жінка	невідомо	
0	62	64	1	127
1-5	52	56	0	108
6-10	28	18	1	47
11-15	9	7		16
16-20	6	4		10
21+	3	3	1	7
Total	160	152	3	315

Значна частина пошукачів (приблизно 39 % чоловіків та 42 % жінок) не мають або мають менше 1 повного року попереднього досвіду роботи. Така ситуація, очевидно, пояснюється тим, що Інтернетом як засобом пошуку роботи користується значна кількість студентів київських вузів. У табл. 1.4 представлено дані розподілу для чоловіків та жінок за кількістю років попереднього досвіду роботи. Мінімальний досвід - до року, максимальний - 27 років. Дані, згруповані по п'ятирічках професійної діяльності (0, 1-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21+), демонструють, що переважна більшість пошукачів мають від одного до п'яти років досвіду: 32,5 % чоловіків та 36,8 % жінок. Категорію 10-15 років досвіду становлять 17,5 % чоловіків та 11,8 % жінок. Респондентів з більш ніж десятирічним досвідом роботи всього 11,5 % чоловіків та 9,2 % жінок. До категорії 0 років включено респондентів, які не вказали свій досвід роботи, не мають взагалі або мають досвід роботи менше повного року, що і пояснює таку її чисельність: 38,8 % чоловіків та 42,1 % жінок. Це непрямо свідчить про вік пошукачів: як правило, до 30 років.

З'ясувати детальніше вікові характеристики респондентів видається неможливим (принаймні, в межах даного дослідження) через брак інформації - лише кожен 10-й пошукач написав свій вік.

Іншими параметрами, які найчастіше вказували респонденти, були комп'ютерна грамотність (див. табл. 1.5) та знання англійської мови (див. табл. 1.6).

Варто зауважити, що рівень комп'ютерної грамотності кодувався досить просто: знання не лише офісних програм - «професійно», знання тільки офісних програм (пакет Microsoft Office

та аналогічні) - «користувач», і «не вказано». Оскільки, як правило, професійно володіють комп'ютером ІТ-спеціалісти та дизайнери (переважно чоловічі професії), то не дивно, що в категорії «професійно» 88 % чоловіків та лише 12 % жінок. Зате вже на рівні «користувача» жінки переважають чоловіків більше ніж в 1,6 разу - 38,5% чоловіків та 60,3% жінок. Власне, для офісних працівників (де дві третини охочих - жінки) таке співвідношення є цілком виправданим. Загалом у жінок рівень комп'ютерної грамотності є трохи вищим, ніж у чоловіків: лише 28 % жінок порівняно з 40 % чоловіків можна вважати комп'ютерно неграмотними.

Таблиця 1.5. Розподіл чоловіків та жінок за комп'ютерною грамотністю

Комп'ютерна грамотність	Стать			Total
	чоловік	жінка	невідомо	
професійно	29	4		33
користувач	67	105	2	174
не вказано	64	43	1	108
Total	160	152	3	315

Щодо такої ознаки, як володіння іноземними мовами, то можна вважати, що, незважаючи на обов'язкове вивчення іноземної мови в школі та вузі, знання іноземної мови не є поширеним (див. табл. 1.6).

Таблиця 1.6. Розподіл чоловіків та жінок за знанням іноземної (англ.) мови

Знання англійської мови	Стать			Total
	чоловік	жінка	невідомо	
базовий	19	19		38
середній	13	17	1	31
вільний	32	28	1	61
не вказано	96	88	1	185
Total	160	152	3	315

Лише 40 % чоловіків та 42 % жінок зазначили, що володіють англійською. Причому з них половина чоловіків та 43 % жінок вказали рівень володіння англійською як «вільний». Можна вважати, що цей досить високий показник знову ж таки зумовлений тим, що значна частина респондентів або ще вчаться у вузах, або нещодавно їх закінчили.

Дуже важливим для дослідників параметром була сума бажаної заробітної плати, яка власне потрібна для перевірки однієї з дослідницьких гіпотез. Тут ситуація була досить передбачуваною - результати представлено у табл. 1.7.

Таблиця 1.7. Середня бажана заробітна плата

Посада, професія	Чоловік	Жінка	Невідомо
аналітик	1516,67	-	-
будь-хто	540,00	216,00	-
бухгалтер	1015,20	785,05	-
дизайнер	1776,31	972,00	-
економіст	534,00	966,67	-
журналіст	0,00	983,33	0
інженер	521,43	100,00	-
інші	711,33	378,89	-
ІТ-спеціаліст	840,55	106,67	-
керівник	2464,44	1028,57	-
медичний персонал	1620,00	570,00	-
менеджер	898,26	751,28	-
офісний персонал	902,09	552,39	405
продавці, водії і т. д.	642,63	455,67	-
юристи	1578,29	906,25	-
в середньому	1037,41	584,85	

У цілому рівень заробітної плати, яку жінки вимагають від роботодавця, майже для всіх професій є нижчим, ніж для чоловіків, причому нижчим практично вдвічі: 585 грн для жінок проти 1037 грн для чоловіків. Особливо яскраво цей розрив проявляється для переважно «чоловічих» професій (див. табл. 1.2): аналітиків, інженерів та ІТ-спеціалістів, де бажана заробітна плата чоловіків у 4,5-7 разів перевищує аналогічний показник для жінок. Єдиним винятком, який логічному поясненню не піддається, стала посада економіста, де жінки вимагають майже вдвічі вищої заробітної плати порівняно з чоловіками - 967 грн порівняно з 534 грн. Досить ймовірно, що такий перекик викликаний просто неадекватністю представлених для дослідження даних, так само як і для професії журналіста, де

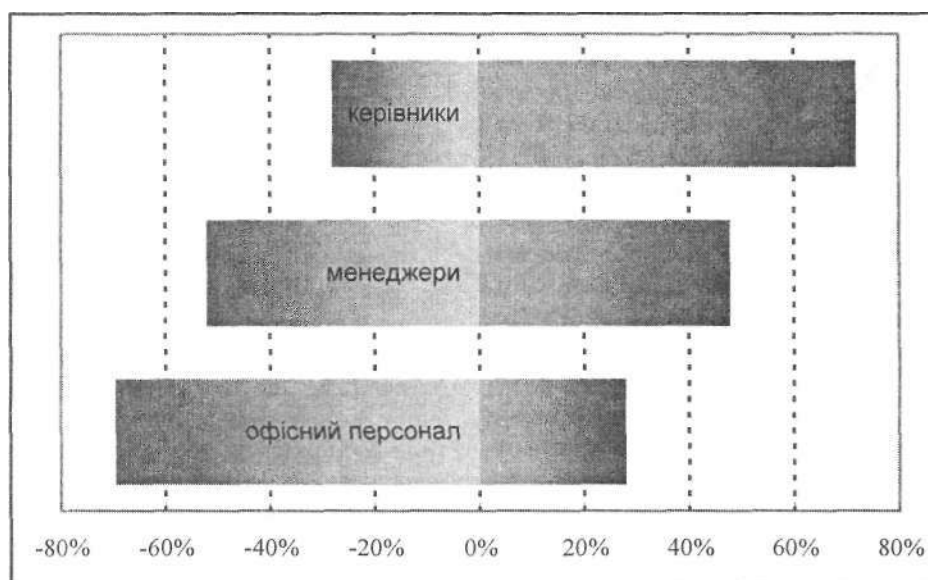
єдиний чоловік, який шукав роботу журналіста, в графі «зарплата» вказав 0,00 грн, маючи на увазі явно не волонтерство. Найближчою до тендерно нейтральної за критерієм бажаної зарплати (як і за представництвом тендерів) є посада менеджера: близько 900 грн для чоловіків та 750 грн для жінок. Для юристів, представництво яких за статями теж було близьким до тендерної нейтральності, співвідношення бажаної зарплати чоловіків та жінок цілком вкладається в загальну картину: у чоловіків в 1,6 разу вища.

Отже, повернемося до наших гіпотез. Стосовно резюме їх було 2:

а) жінки самі шукають професії та посади, які вимагають меншої кваліфікації, вважаються менш престижними і дають менше можливостей для самостійності в роботі.

Підтвердження цієї гіпотези хоча і є, проте з ним можна частково не погодитись. Річ у тім, що за нашою класифікацією посад ми не мали змоги враховувати певну службову ієрархію. У документах, які ми аналізували, немає чіткої різниці між поняттями «посада» та «спеціальність». Через таку невизначеність частина посад у нашій класифікації має лише умовно ієрархічний характер, наприклад, керівник, менеджер та офісний персонал схематично відображають ієрархію офісних працівників, і лише в даному випадку можна говорити про певний прояв тендерної нерівності.

За результатами нашого дослідження ми отримали класичну «тендерну піраміду» (див. графік 1.1), що свідчить про нерівномірність тендерного розподілу в офісній ієрархії. Це і є частковим підтвердженням нашої гіпотези.



Графік 1.1. Тендерна піраміда

Таблиця 1.8. Тест на значущість відмінностей у рівні бажаної заробітної плати чоловіків та жінок

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Сума	Between Groups	15358785,000	1	15358785,210	14,142	0,000
	Within Groups	3,37E+08	310	1086005,260		
	Total	3,52E+08	311			
Освіта	Between Groups	1,716	1	1,716	0,487	0,486
	Within Groups	1092,204	310	3,523		
	Total	1093,920	311			
Досвід роботи	Between Groups	30,449	1	30,449	1,119	0,291
	Within Groups	8437,625	310	27,218		
	Total	8468,074	311			
Комп'ютер	Between Groups	0,112	1	0,112	0,283	0,595
	Within Groups	122,337	310	0,395		
	Total	122,449	311			
Іноземна мова	Between Groups	0,321	1	0,321	0,287	0,592
	Within Groups	346,179	310	1,117		
	Total	346,500	311			

Частковим тому, що частина посад має професійну забарвленість - аналітик, економіст, бухгалтер, журналіст, водій, медичний працівник тощо (їх практично неможливо розташувати у певній ієрархічній системі за наявності таких обмежених даних), де розподіл чоловіків та жінок відображає т. зв. тендерну сегрегацію, а не нерівність.

б) *жінки самі вимагають меншу заробітну плату за однакову роботу (яка потребує вищої освіти).*

Цю гіпотезу ми пропонуємо перевірити таким чином. Якщо існує різниця у рівні заробітної плати, яку вимагають чоловіки та жінки (а вона існує і є значущою на рівні 0,01), то мають існувати відмінності між іншими характеристиками, які зумовлюють її рівень. Тобто якщо обсяг очікуваної винагороди за працю для чоловіків є вищим, то для них мають також бути вищими такі показники, як рівень освіти, досвід роботи, знання ПК, знання іноземних мов та зайнятість (графік роботи), що складають цінову вартість виконуваної роботи.

Проте, за результатами нашого дослідження, остання теза спростувалася.

НЕ ІСНУЄ статистично значущої різниці між чоловіками та жінками стосовно таких параметрів, як рівень освіти, досвід роботи, знання ПК, знання іноземних мов та зайнятість (графік роботи) (див. табл. 1.8).

Можна зробити висновок, що розмір очікуваної заробітної плати залежить виключно від гендеру. До того ж різниця в очікуваній сумі зберігається як для пошукачів з вищою освітою, так і без останньої.

Таким чином, нашу другу гіпотезу можна вважати повністю підтвердженою.

Аналіз вакансій

Загалом аналіз вакансій виявив далеко таку показову тендерну нерівність на ринку праці, як аналіз резюме: лише у 21 % випадків роботодавці ставили вимоги щодо статі потенційних працівників.

Причому ці вимоги характеризувалися різною мірою обов'язковості: від «бажано» до «лише» чоловік чи жінка. Середнім варіантом було просто зазначення статі кандидатів без уточнень. Такий показник можна вважати досить низьким, та, можливо, варто зважити на той факт, що 21,5 % всіх роботодавців - закордонні фірми та їх представництва чи філії в Україні, які знають про можливість судового переслідування за прояви тендерної дискримінації.

Таблиця 2.1. Розподіл вакансій за посадами за статтю претендентів

Посада	Стать			Total
	чоловік	жінка	нема вимог щодо статі	
аналітик			1	1
бухгалтер		2	13	15
дизайнер	3		11	14
інженер	2		3	5
інше	6	4	10	20
ІТ-спеціаліст	2		20	22
керівник	6		23	29
медичний персонал			1	1
менеджер	12	2	87	101
офісний персонал		7	26	33
продавець, водій тощо	8	2	12	22
юрист	1		7	8
Total	40	17	214	271

Якщо розглядати окремо тільки вакансії з указаною статтю кандидатів, то з них у 70 % вимагають чоловіків та у 30 % - жінок. Це фактично означає, що тільки 14,7 % усіх вакансій містять вимогу чоловіка-кандидата та 6,2 % - жінки. Розподіл пропонованих посад за статтю кандидатів певною мірою підтверджує тезу про існування вельми умовного тендерного забарвлення вакансій. Принаймні, чітко виділяються певні групи власне чоловічих та жіночих (з точки зору роботодавців) професій та посад, на яких роботодавці хочуть бачити тільки жінок чи тільки чоловіків. З такої точки зору до жіночих належать посади бухгалтерів та офісного персоналу, а до чоловічих - дизайнерів, інженерів, IT-спеціалістів, керівників, юристів. Для категорій менеджерів та продавців, водіїв тощо менше ніж 20 % роботодавців вимагають жінок. Категорію «інше», де представництво чоловіків та жінок становить, відповідно, 60 % та 40 %, розглядати у термінах тендерної рівності недоцільно (зауваження аналогічні випадку з резюме).

Подальший аналіз вакансій буде включати в себе тільки випадки зі вказаною статтю. Вважаю доцільним розглянути вимоги роботодавців до кандидатів різної статі за тими ж ознаками, за якими проводився аналіз резюме, а саме: освіта, досвід попередньої роботи, комп'ютерна грамотність та знання іноземної мови.

Щодо бажаного освітнього рівня кандидатів обох статей можна вважати, що роботодавці за даною ознакою є тендерно нейтральними (див. табл. 2.2).

Таблиця 2.2. Розподіл вакансій за вимогами до освіти претендентів

Освіта	Стать			Total
	чоловік	жінка	нема вимог щодо статі	
вища	26	11	109	146
середня	14	6	103	123
не вказано			2	2
Total	40	17	214	271

Як для чоловіків, так і для жінок у 54 % випадків ставиться вимога вищої освіти, відповідно, у 46 % - принаймні середньої (варто зауважити, що це співвідношення є аналогічним і для кандидатів без вимоги статі). Як правило, на відміну від пошукачів, роботодавці у вакансіях обов'язково вказують вимоги до освіти - лише у 2 випадках їх не було. Для детальнішого аналізу наші дані є недостатніми.

Наступним параметром, який ми виділяли для вакансій, є вимоги роботодавців щодо на-

явного досвіду роботи кандидатів. За критерієм наявності досвіду роботи спостерігається розподіл, досить схожий на попередній критерій (див. табл. 2.3).

Таблиця 2.3. Розподіл вакансій за статтю претендентів та вимогами щодо досвіду роботи

Досвід роботи	Стать			Total
	чоловік	жінка	нема вимог щодо статі	
вимагається	32	12	173	217
не вказано	8	5	41	54
Total	40	17	214	271

Для чоловіків вимога попереднього досвіду аналогічної роботи ставиться у 75 % випадків, для жінок - у 71 %. Для вакансій без зазначення статі кандидата та загалом для всіх аналізованих документів досвід роботи вимагається у чотирьох з п'яти випадків. Таким чином, можна говорити про рівність вимог до обох статей за цією ознакою, тобто про відсутність проявів тендерної нерівності.

Такі параметри, як знання іноземної мови та комп'ютерна грамотність є важливими менш ніж для половини роботодавців - принаймні, вони їх не зазначили у своїх вакансіях. Лише 43 % вакансій містять вимогу вміння працювати з комп'ютером, причому переважно на рівні користувача (84 % з них).

Таблиця 2.4. Розподіл вакансій за статтю претендентів та вимогами щодо комп'ютерної грамотності

Володіння комп'ютером	Стать			Total
	чоловік	жінка	нема вимог щодо статі	
професійно	2		17	19
користувач	15	6	76	97
не вказано	23	11	121	155
Total	40	17	214	271

Для вакансій з указаною статтю вимога професійних комп'ютерних знань існує лише для чоловіків, що пояснюється тендерною забарвленістю професії IT-спеціаліста. Для вакансій із вказаною статтю вимога комп'ютерної грамотності на рівні користувача для жінок існує в 35 %, для чоловіків - у 38 % випадків, що дає змогу говорити про неістотність відмінностей за даною ознакою між вимогами до потенційних працівників різних статей.

Щодо знання іноземної мови загалом, то варто зауважити, що така вимога ставиться робо-

тодавцями лише у 24 % вакансій, фактично в кожному четвертому випадку (див. табл. 2.5).

Таблиця 2.5. Розподіл вакансій за статтю претендентів та вимогами щодо знання іноземної мови

Володіння іноземною мовою	Стать			Total
	чоловік	жінка	нема вимог щодо статі	
нема вимог щодо мови	29	13	164	206
іноземна мова	11	4	50	65
Total	40	17	214	271

У переважній більшості випадків зазначена англійська мова, у двох була німецька, та ще в одному - французька. Для жінок таке співвідношення зберігається (24 %), зате для чоловіків цей показник сягає 38 % (для вакансій з указаною статтю кандидатів). Хоча формально це дає підстави говорити про дещо вищий рівень вимог роботодавців до чоловіків - пошукачів роботи, проте фактично таких відмінностей може й не бути, зважаючи на невеликий обсяг документів для аналізу за даною ознакою. Скоріше варто інтерпретувати такі результати як відносно рівноцінну неможливість роботодавців до знання іноземної мови кандидатами обох статей.

Найважливішим для нас параметром виступає заробітна плата, пропонується чоловікам та жінкам. Фактично, отримані нами результати можна розглядати як другий, але дуже суттєвий прояв тендерної нерівності з боку роботодавців на українському ринку праці, представленому в мережі Інтернет. Загалом варто зауважити, що роботодавці не дуже схильні оприлюднювати розмір заробітної плати, яку вони пропонують потенційним працівникам. Мабуть, такий стан речей має своє логічне пояснення в особливостях функціонування великої кількості недержавних організацій, які офіційно платять одну, визначену законом мінімальну заробітну плату, з якої вони сплачують податки, а насправді вона суттєво відрізняється від реальної. Принаймні, особистий досвід дослідників дає змогу зробити такі висновки.

Беручи до уваги значну кількість вакансій, де заробітна плата не вказана, ми проводили аналіз у двох площинах: для всіх вакансій і тільки для тих, де вказана сума зарплати. У першому випадку середня пропонується заробітна плата для чоловіків становить 1368 грн, для жінок - 779 грн, тоді як для вакансій без вказаної статі

цей показник дорівнює 785 грн. Якщо ж вилучити одиниці аналізу, в яких не вказано суму зарплати, то відповідний показник становитиме 1765 грн для чоловіків, 883 грн - для жінок та 1343 гривні - для вакансій без вказаної статі. Таке стрімке збільшення середньої заробітної плати для вакансій без вказаної статі пояснюється лише тим, що вилучені одиниці аналізу без суми заробітної плати склали 42 % всіх вакансій у цій категорії.

Середня заробітна плата жінок становить 57 % від заробітної плати чоловіків, якщо розглядати всі вакансії, та лише 50 %, якщо розглядати тільки вакансії з визначеною сумою.

Таким чином, тендерна нерівність у наших даних дуже чітко проявляється у формі нижчої оплати праці жінок порівняно з чоловіками.

Повернемося до наших гіпотез:

б) роботодавці пропонують жінкам професії та посади, які вимагають меншої кваліфікації, є менш престижними і дають менше можливостей для самостійності в роботі.

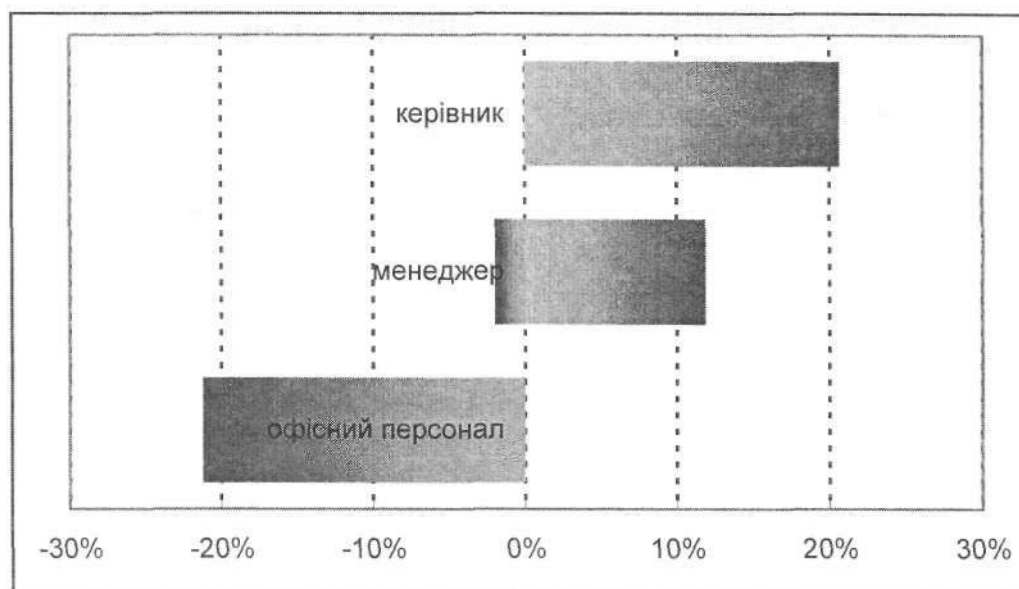
Стосовно вакансій є така ж проблема в їх класифікації, як і при аналізі резюме. Невеликий обсяг (всього 21 % з вимогою до статі претендента) також ускладнює інтерпретацію. Тому, знову ж таки, наша гіпотеза підтверджується лише частково, хоча дані достатньо показові. Загалом, відсутність вимоги щодо статі потенційного працівника у вакансії ще не говорить про тендерну нейтральність, оскільки саме після отримання резюме пошукачів роботи роботодавець може запросити на співбесіду представників тільки однієї статі (якщо в нього були такі інтенції).

У жодному випадку на посаду керівника роботодавці не вимагають жінку. Приблизно 20 % наполягають на тому, щоб претендент на цю посаду був виключно чоловічої статі. Тоді як для офісної роботи роботодавці бажають залучати жінок. Посаду менеджера пропонують і чоловікам, і жінкам.

Ми знову отримали «тендерну піраміду» (див. графік 2.1), причому навіть радикальніше виражену, ніж у випадку з резюме (це стосується тих 21 % вакансій, в яких були вимоги щодо статі претендента).

а) роботодавці пропонують жінкам меншу, ніж: чоловікам., винагороду за працю, яка вимагає вищої освіти.

Під час перевірки цієї гіпотези ми користувалися такою ж логікою, як і при аналізі резюме. Якщо чоловікам обіцяють більшу винагороду і це не залежить від того факту, що вони - чоловіки, мають існувати статистично значущі розбіжності в інших критеріях, які роботодавець вимагає при прийомі на роботу.



Графік 2.1. Гендерна піраміда

Таблиця 2.6. Тест на значущість відмінностей у рівні пропонованої заробітної плати чоловіків та жінок для всіх вакансій

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Сума	Between Groups	4134367,804	1	4134367,804	0,970	0,329
	Within Groups	234532018,441	55	4264218,517		
	Total	238666386,246	56			
Посада	Between Groups	0,295	1	0,295	0,038	0,846
	Within Groups	427,740	55	7,777		
	Total	428,035	56			
Освіта	Between Groups	1,032E-04	1	1,032E-04	0,000	0,983
	Within Groups	12,982	55	0,236		
	Total	12,982	56			
Досвід роботи	Between Groups	0,106	1	0,106	0,585	0,447
	Within Groups	9,929	55	0,181		
	Total	10,035	56			
Комп'ютер	Between Groups	0,178	1	0,178	0,547	0,463
	Within Groups	17,857	55	0,325		
	Total	18,035	56			
Іноземна мова	Between Groups	1,881E-02	1	1,881E-02	0,094	0,761
	Within Groups	11,034	55	0,201		
	Total	11,053	56			

За результатами тесту, НЕ існує статистичної різниці в оплаті праці чоловіків та жінок для всієї сукупності вакансій (див. табл. 2.6).

Проте наша гіпотеза стосувалася вакансій, в яких є вимога щодо вищої освіти (див. табл. 2.7). Але в оплаті праці чоловіків та жінок для вакансій з вищою освітою за інших рівних умов така різниця існує (тільки вакансії, де вказана стать та заробітна плата вище 0 грн).

Отже, наша гіпотеза підтверджується. Стосовно рівня обіцяної винагороди спостерігається ситуація, аналогічна даним по резюме. Заро-

бітна плата (для вакансій з вищою освітою), що передбачається у вакансіях з вимогою чоловіків, є вдвічі вищою, ніж там, де вимагають жінок.

Результати нашого дослідження загалом дають підстави говорити про існування переконливих проявів тендерної нерівності на українському ринку праці, представленому в Інтернеті на сайті www.bigmir.rabota.com.ua. Ці прояви наявні як з боку роботодавців (те, що ми умовно назвали об'єктивними параметрами гендерної нерівності), так із боку самих пошукачів

Таблиця 2.7. Тест на значущість відмінностей у рівні пропонованої заробітної плати чоловіків та жінок для вакансій з вимогою вищої освіти

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Сума	Between Groups	22664911	2	11332455,580	3,474	0,034
	Within Groups	4,66E+08	143	3261976,869		
	Total	4,89E+08	145			
Досвід роботи	Between Groups	0,110	2	5,522E-02	0,629	0,534
	Within Groups	12,547	143	8,774E-02		
	Total	12,658	145			
Комп'ютер	Between Groups	9,441E-02	2	4,720E-02	0,121	0,886
	Within Groups	55,933	143	0,391		
	Total	56,027	145			
Іноземна мова	Between Groups	0,162	2	8,101E-02	0,370	0,692
	Within Groups	31,345	143	0,219		
	Total	31,507	145			

роботи (те, що ми умовно назвали суб'єктивними параметрами тендерної нерівності). Під об'єктивними проявами тендерної нерівності на українському ринку праці ми розглядали відмінності у заробітній платі чоловіків та жінок для вакансій з вищою освітою та відмінності у пропонованих різних статтях посадах за критеріями їх кваліфікації та розташування в певній

ієрархи у термінах владних відносин та можливостей для самостійності в роботі. Суб'єктивними параметрами вважалися відмінності у бажаній заробітній платі чоловіків та жінок, які претендують на аналогічні посади, та відмінності у структурі бажаних для різних тендерів посад та професій за аналогічними для вакансій параметрами.

Гіпотези, які стосувалися відмінностей у структурі бажаних та пропонованих посад, підтверджуються лише частково (багато в чому підтвердженню їх в повному обсязі заважає недостатній обсяг даних, особливо для вакансій). Проте гіпотези, які стосувалися відмінностей у бажаній та пропонованій для різних статей оплаті (майже вдвічі більше для чоловіків, ніж для жінок), можна вважати підтвердженими беззаперечно.

Таким чином, навіть у такій досить маленькій частині українського ринку праці, представленого резюме та вакансіями для Києва у відносно невеликий проміжок часу, обраний довільно, існують прояви тендерної нерівності.

Наше дослідження з певних об'єктивних та, можливо, суб'єктивних причин не розглядало інші можливі параметри тендерної нерівності на українському ринку праці. Проте цінність його полягає в тому, що окреслено хоча б можливі проблемні поля та методологію проведення більш глибоких та деталізованих досліджень тендерної нерівності на ринку праці України, представленому в Інтернеті.

Y. Martynova

THE REPORT ON SOCIAL RESEARCH TOWARD GENDER ANALYSIS OF THE UKRAINIAN LABOR MARKET IN INTERNET

This article in fact is a review of research of gender inequality on the Ukrainian labor market in Internet. The research was developed by content-analysis of vacancies and resumes obtained from www.bigmir.rabota.com Internet site. Gender inequality is examined in two crucial aspects: as objective phenomenon of labor market relations obtained from vacancies and subjective phenomenon obtained from resumes.