

ГЕНДЕРНІ ВІДНОСИНИ НА РИНКУ ПРАЦІ У ШВЕДЦІЇ¹

У статті здійснено гендерний аналіз однієї з ключових сфер публічного життя у шведському суспільстві – ринку праці. Наведено концептуалізацію гендерних відносин на ринку праці у Швеції, досліджено ставлення шведського населення до гендерних відносин у сфері домашньої праці, проаналізовано різницю в оплаті праці між чоловіками і жінками, а також гендерну сегрегацію на шведському ринку праці.

Ключові слова: гендерні відносини, ринок праці, гендерна сегрегація, домашня праця.

Прикладом для багатьох країн на шляху забезпечення рівності між чоловіками та жінками може стати така країна загального добробуту, як Швеція, яка належить до держав із найвищими показниками забезпечення рівності між чоловіками та жінками. Згідно з даними Звіту з глобального гендерного розриву (Global Gender Gap Report) 2009 року, Швеція посідає четверте місце в світі щодо забезпечення гендерної рівності після Ісландії, Норвегії та Фінляндії [1, с. 8]. Також, згідно з даними Звіту з людського розвитку 2009 року (Human Development Report), Швеція на першому місці за показником залучення жінок до сфери прийняття рішень (gender empowerment measure) [2, с. 186]. Головна мета шведської політики гендерної рівності полягає в тому, щоб чоловіки та жінки мали однакове право на формування суспільства і влаштування власного життя у ньому. Для досягнення цієї мети створено низку державних органів, завдання яких полягає у забезпеченні обох статей однаковими правами, можливостями та обов'язками.

Для Швеції, як і інших північних країн, характерним є чіткий напрямок у зміні сімейної моделі «чоловіка-годувальника» на альтернативну модель, де обоє батьків поділяють обов'язки щодо підтримки родини. Деякі дослідники та політики вважають, що шляхом залучення більшої кількості чоловіків до процесу догляду за дитиною питання дискримінації у працевлаштуванні може бути розв'язане. Державна політика щодо відпустки по догляду за дитиною у Швеції надає змогу обом батькам ефективно поєднувати роботу і сімейні обов'язки.

Досвід Швеції є прикладом для розвитку України на шляху до забезпечення гендерної рів-

ності, зокрема, стосовно ринку праці². З іншого боку, хоча Швеція належить до держав із найвищими показниками забезпечення рівності між чоловіками та жінками, все ж таки ситуація на ринку праці цієї країни щодо рівних прав і можливостей досі характеризується подекуди гендерними дискримінаційними проявами, які доцільно проаналізувати.

Отже, метою статті є аналіз стану гендерних відносин на ринку праці у Швеції (щодо гендерної сегрегації сфери зайнятості, різниці в оплаті праці між чоловіками та жінками) і громадської думки шведського суспільства щодо гендерних відносин у сфері домашньої праці. Емпіричну базу статті становили опитування «European Social Survey» (2005 рік), дані по Швеції (n = 1830), а також результати досліджень провідних шведських соціологічних служб (зокрема, «Чоловіки та жінки у Швеції», 2009 рік).

Концептуалізація гендерних відносин на ринку праці у Швеції

Ринок праці є добре вивченою сферою у Швеції, існує значна кількість досліджень усіх аспектів гендерних відносин на шведському ринку праці, а також міжнародних досліджень із цієї проблематики [3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10]. Дослідники [11; 12; 13] виділяють такі основні індикатори гендерної (не)рівності на ринку праці: залучення до ринку праці чоловіків і жінок, різниця в оплаті праці між чоловіками та жінками, неоплачувана домашня праця, вертикальна та горизонтальна професійна гендерна сегрегація, різниця у часі, який витрачають чоловіки та жінки на роботу, сексуальні домагання на робочому місці.

¹ Це дослідження здійснила Д. О. Чечеринда протягом 2009–2010 навчального року в рамках написання кваліфікаційної роботи на здобуття академічного звання бакалавра соціології під керівництвом Т. О. Марценюк. У статті представлено лише певну частину бакалаврського дослідження.

² Детальніше аналіз стану гендерних відносин на ринку праці в Україні див.: Марценюк Т. О. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні (на прикладі сексуальних домагань) / Т. О. Марценюк // Наукові записки НаУКМА. – 2008. – Т. 83: Соціологічні науки. – С. 50–55; Марценюк Т. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні: соціологічний аналіз / Тамара Марценюк // Праця і закон. – 2008. – № 02 (98). – С. 16–19.

Говорячи про відносини, які існують на ринку праці між чоловіками і жінками у Швеції, спершу доцільно визначити, який відсоток чоловіків та жінок залучені до ринку праці. Згідно з даними Звіту з глобального гендерного розриву 2009 року, у Швеції до ринку праці залучені 77 % жінок та 81 % чоловіків, тобто, майже однакова кількість [14, с. 171].

Перший показник гендерних відносин на ринку праці, який виділяють дослідники цього питання, – *різниця в оплаті праці чоловіків і жінок*. Зазвичай жінки заробляють менше за чоловіків, що пояснюється переважно відмінностями між їхніми професіями, галузями, в яких вони працюють, посадами, стажем роботи, віком, рівнем освіти, повною або неповною зайнятістю. Але іноді єдиним поясненням може бути тільки стать, тоді йдеться про так звану необґрунтовану різницю. Згідно з даними Звіту з глобального гендерного розриву 2009 року, жінки у Швеції, в середньому, отримують 84 % заробітної плати чоловіків та 72 % заробітної плати чоловіків за умов однакової професії та галузі, в якій вони працюють. Для України ці показники становлять 52 % та 66 % відповідно.

Наступним важливим аспектом у досліджуваному питанні є *домашня праця*. Це широке коло рутинних хатніх завдань, серед яких догляд за дітьми та діяльність поза домом, наприклад, відвідування магазинів. Домашня праця вважається «жіночою працею» та має зазвичай низький статус [15, с. 28]. Однією з найважливіших цілей на шляху до гендерної рівності є досягнення таких умов, за яких чоловіки та жінки однаково розподілятимуть домашні обов'язки, що охоплюють усі зазначені вище компоненти. Тим не менш, жінки виступають у ролі основних батьків, навіть у скандинавських країнах [16, с. 275]. Хоча у Швеції 77 % чоловіків та 86 % жінок вважають, що домашня праця має розподілятися порівну між подружжям, як зазначають М. Норденмарк та Ш. Німан [17, с. 182].

Деякі чинники впливають на розподіл домашньої праці. У дослідженні Є. Бернарда [18] визначено такі тенденції. По-перше, наявність дітей зменшує різницю, що відповідає за рівний розподіл домашньої праці, приблизно на 27 %. Тобто, бездітні сім'ї є у більш вигідному становищі щодо рівного розподілу домашньої праці, ніж сім'ї з дітьми. Наступний чинник – дохід. Погляди подружжя, в якому дохід кожного з членів є досить високим, та подружжя, які мають низький дохід, майже не відрізняються щодо рівного розподілу домашньої праці. Проте, якщо в подружжі чоловік має набагато вищий дохід, ніж дружина, тоді уявлення про те, що розподіл домашньої праці має бути рівним, є менш вірогідним. А якщо дружина має дохід, вищий за чоловіка, тоді віро-

гідність існування егалітарних поглядів подвоюється. Ще один значний чинник – освіта. Подружжя, в яких чоловіки є високоосвіченими, значно більше схильні підтримувати егалітарні ідеї. Те саме стосується і жінок, проте сильніший зв'язок простежується між освітою саме чоловіка та егалітарними поглядами.

Важливим індикатором існування гендерної нерівності на ринку праці також є *вертикальна та горизонтальна професійна гендерна сегрегація*. Під горизонтальною сегрегацією мають на увазі існування так званих типових «чоловічих» і «жіночих» професій у суспільстві, відповідно, вона проявляється у тому, що в певних сферах виробництва задіяна більша кількість чоловіків, в інших – жінок.

За даними шведської статистики, найбільший розрив простежується у таких сферах, як соціальна робота, охорона здоров'я та освіта, де в основному працюють жінки, а також будівництво, оптова торгівля, сфера виробництва та сільська промисловість, де відсоток чоловіків-працівників значно вищий [19, с. 66]. Освіта є важливим фактором у цій сегрегації через те, що жінки продовжують обирати освіту та відповідні навчальні предмети згідно із панівними гендерними стереотипами у суспільстві, таким чином впливаючи у майбутньому на свою професію [20, с. 257]. Під вертикальною сегрегацією розуміють нерівність між чоловіками та жінками щодо посад. Чоловіки частіше обіймають керівні посади, на відміну від жінок, які перебувають на нижчих щаблях влади.

Наступним індикатором гендерної нерівності на ринку праці є *сексуальні домагання* – «один з головних способів, у який чоловіки чинять опір гендерній рівності на робочому місці», як зазначає М. Кімел [21, с. 287]. Сексуальні домагання існують у багатьох формах: від сексуального нападу до глузливих натяків. Кімел вважає, що більше половини всіх працюючих жінок зазнаватимуть сексуальних домагань у тій чи тій формі впродовж своєї кар'єри. Дослідження омбудсмена з питань рівності статей у Швеції у 1987 році показало, що приблизно 17 % жінок вказали на те, що зазнавали хоча б однієї форми сексуальних домагань на робочому місці [22, с. 122]. З них 48 % працювали у сфері, де домінували чоловіки, 24 % – з жіночим домінуванням, 22 % – в нейтральному середовищі. Серед найпоширеніших видів сексуального домагання були такі: небажані доторкання (71 %), небажані сексуальні словесні коментарі, погляди, жести, анекдоти (68 %), майже половина жінок зазначила про небажані сексуальні коментарі щодо зовнішнього вигляду, одягу або приватного життя, третина – що отримувала небажані прохання щодо сексуальних послуг або сексуальних від-

Таблиця 1. Жінка має бути готовою зменшити свою зайнятість на роботі заради своєї сім'ї. Перевірка впливу факторів

Залежна змінна: Жінка має бути готовою зменшити свою зайнятість на роботі заради своєї сім'ї

Джерело	Сума квадратів типу III	ст.св.	Середній квадрат	F	Знач.	Параметр нецентральності	Споглядальна потужність (а)
Скорегована модель	133,812(b)	5	26,762	29,467	0,000	147,335	1,000
Вільний член	20751,974	1	20751,974	22849,098	0,000	22849,098	1,000
Вік	127,085	2	63,542	69,964	0,000	139,927	1,000
Стать	0,006	1	0,006	0,007	0,935	0,007	0,051
Вік * стать	7,378	2	3,689	4,062	0,017	8,123	0,724
Помилка	1737,422	1913	0,908				
Підсумок	24078,000	1919					
Скорегований підсумок	1871,234	1918					

Примітка: а – вираховується із використанням $\alpha = 0,05$, $b - R^2 = 0,072$ (скорегований $R^2 = 0,069$).

носин, 22 % мали небажані телефонні дзвінки та 2 % згадали про спробу зґвалтування.

Згідно з даними шведської статистики 2005 року, 18,3 % жінок і 5,7 % чоловіків зазнавали хоча б одного із зазначених у дослідженні трьох типів домагань (сексуальні та гендерні домагання співробітників, керівників і сексуальні домагання, спричинені іншими людьми, наприклад, пацієнтами, студентами тощо). Гендерні домагання є ширшим поняттям за сексуальні домагання, адже «акцент не ставиться саме на діях сексуального характеру (як у сексуальних домаганнях), а на діях, які принижують особу іншої статі, що перебуває з кривдником у певних трудових відносинах» [23, с. 52]. Таким чином, загалом жінки схильні частіше зазнавати насилля (сексуальних домагань) у робочому середовищі, ніж чоловіки.

Ставлення шведського населення до гендерних відносин у сфері домашньої праці

Шведський уряд посідає провідне місце серед інших країн у веденні соціальної політики. Найвідомішим рішенням шведської політики щодо питань сім'ї та зайнятості є надання можливості батькам (саме чоловікам) брати оплачувану відпустку по догляду за дитиною. Хоча таке запровадження не можна назвати абсолютним успіхом з погляду зміни традиційних гендерних ролей. Лише 40 % чоловіків, опитаних у 2004 році, які беруть відпустку по догляду за дитиною, зазначили, що витрачають однакову частину часу (між подружжям) по догляду за дітьми (порівняно із 20 % батьків, які не беруть відпустку по догляду за дитиною) [24, с. 330]. З іншого боку, надання можливості чоловікам брати оплачувану відпустку по догляду за дитиною стало значним кроком на шляху досягнення

рівності між чоловіками та жінками, зокрема у сфері домашньої праці.

Питання *домашньої праці* є важливим у контексті гендерних відносин на ринку праці, оскільки для забезпечення рівних відносин між чоловіками та жінками у цій сфері необхідно, аби вони мали рівні шанси на ринку праці та несли спільну відповідальність за дім і дітей (тобто, за сферу домашньої праці). Для аналізу такого індикатора гендерних відносин на ринку праці у Швеції як неоплачувана домашня праця було використано дані Європейського соціального дослідження 2005 року¹, відібрано запитання, в яких треба було визначити ступінь погодження із твердженням щодо сімейної та робочої сфер.

У статті розглянуто лише кілька тверджень із приблизно десяти, про які запитували респондентів у рамках Європейського соціального дослідження. Для того, щоб перевірити, як стать та вік, а також взаємозв'язок статі та віку впливають на відповіді респондентів на кожне із перерахованих вище тверджень та групу тверджень, що стосується частки часу, яку респонденти витрачають на домашню роботу, було проведено двофакторний дисперсійний аналіз. Як фактори було обрано вік та стать, залежна змінна – кожне із відібраних тверджень. Респондентів поділили на три групи за віком: від 14 до 34 – «молодь», від 35 до 59 – «люди середнього віку» та більше 60 – «люди похилого віку».

Спочатку було проаналізовано, як фактор віку, фактор статі та взаємозв'язок віку та статі впливає на рівень згоди із твердженням про те, що «Жінка має бути готовою зменшити свою зайнятість на роботі заради своєї сім'ї». Модель показала статистично значущий вплив віку ($p = 0,000$) та значущу взаємодію взаємозв'язку

¹ У дослідженні брали участь 20 країн, у тому числі Швеція.

віку та статі ($p = 0,017$), проте вплив статі на ступінь погодження із твердженням не є статистично значущим ($p = 0,935$), див. таблицю 1. Ця модель пояснює 6,9 % дисперсії, тобто ці фактори чинять слабкий вплив на рівень згоди респондентів із твердженням, проте цей вплив є статистично значущим.

Із графіка на рисунку 1 бачимо, що фактор статі майже не впливає на рівень згоди респондентів із цим твердженням. Оцінки чоловіків і жінок суттєво не відрізняються. Проте фактор віку впливає на рівень згоди респондентів із цим твердженням. Люди похилого віку більшою мірою погоджуються із тим, що жінка має бути готовою зменшити свою зайнятість на роботі заради своєї сім'ї, а молоді люди та люди середнього віку більш схильні не погоджуватись із цим твердженням.

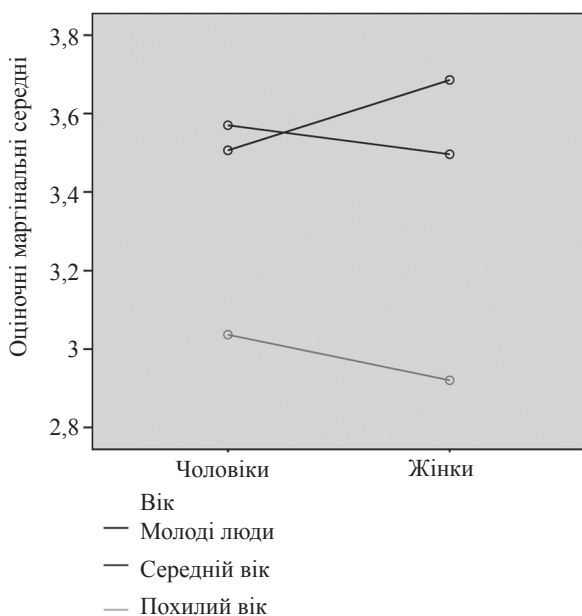


Рис. 1. Оціночні маргінальні середні: Жінка має бути готовою зменшити свою зайнятість на роботі заради своєї сім'ї

Із моделі зв'язку рівня згоди респондентів із твердженнями «Чоловіки мають нести таку саму відповідальність за дім та дітей, як і жінки» та фактора статі, фактора вікової групи і їхньої взаємодії бачимо, що всі фактори чинять статистично значущий вплив на ступінь погодження із цим твердженням (див. таблицю 2). Ця модель пояснює 4,1 % дисперсії, з чого ми можемо зробити висновок, що всі фактори чинять слабкий вплив на рівень згоди респондентів обох країн із твердженням, проте цей вплив є статистично значущим.

Загалом рівень погодження із твердженням про те, що чоловіки мають нести таку саму відповідальність за дім та дітей, як і жінки, є високим (див. рисунок 2).

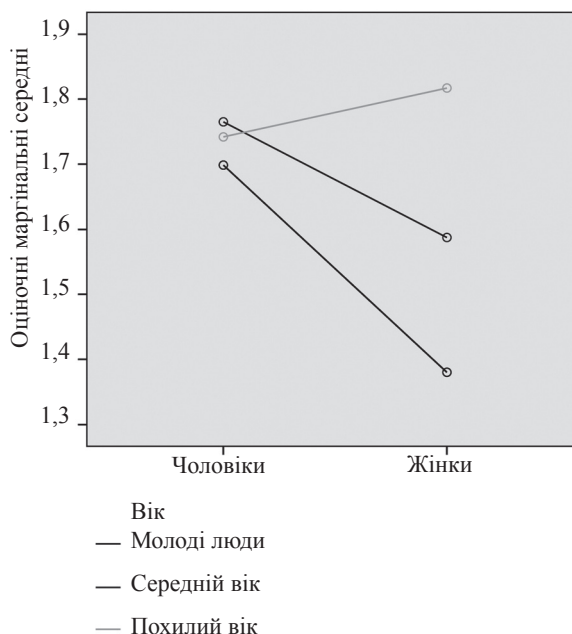


Рис. 2. Оціночні маргінальні середні: Чоловіки мають нести таку саму відповідальність за дім та дітей, як і жінки

Таблиця 2. Чоловіки мають нести таку саму відповідальність за дім та дітей, як і жінки. Перевірка впливу факторів

Залежна змінна: Чоловіки мають нести таку саму відповідальність за дім та дітей, як і жінки

Джерело	Сума квадратів типу III	ст. св.	Середній квадрат	F	Знач.	Параметр нецентральності	Споглядальна потужність (a)
Скорегована модель	36,100(b)	5	7,220	17,425	0,000	87,124	1,000
Вільний член	5129,393	1	5129,393	12379,187	0,000	12379,187	1,000
Вік	15,922	2	7,961	19,213	0,000	38,427	1,000
Стать	9,113	1	9,113	21,993	0,000	21,993	0,997
Вік * стать	10,793	2	5,397	13,024	0,000	26,048	0,997
Помилка	800,122	1931	0,414				
Підсумок	6219,000	1937					
Скорегований підсумок	836,222	1936					

Примітка: a – вираховується із використанням альфа = 0,05, b – $R^2 = 0,072$ (скорегований $R^2 = 0,069$).

Таблиця 3. Так багато справ, які потрібно зробити вдома, що у мене часто не вистачає часу, щоб встигнути все зробити. Перевірка впливу факторів

Залежна змінна: Так багато справ, які потрібно зробити вдома, що у мене часто не вистачає часу, щоб встигнути все зробити

Джерело	Сума квадратів типу III	ст. св.	Середній квадрат	F	Знач.	Параметр нецентральності	Споглядальна потужність (a)
Скорегована модель	114,129(b)	5	22,826	18,165	0,000	90,823	1,000
Вільний член	15722,174	1	15722,174	12511,588	0,000	12511,588	1,000
Вік	103,091	2	51,546	41,020	0,000	82,039	1,000
Стать	7,017	1	7,017	5,584	0,018	5,584	0,656
Вік * стать	2,553	2	1,276	1,016	0,362	2,031	0,228
Помилка	2314,674	1842	1,257				
Підсумок	18478,000	1848					
Скорегований підсумок	2428,803	1847					

Примітка: a – вираховується із використанням альфа = 0,05, b – $R^2 = 0,072$ (скорегований $R^2 = 0,069$).

Рівень згоди із цим твердженням майже не відрізняється у чоловіків різного віку. Своєю чергою, жінки молодого віку показують найбільшу ступінь погодження із твердженням про те, що чоловіки мають нести таку саму відповідальність за дім та дітей, як і жінки. Найнижчий рівень погодження простежується у жінок похилого віку.

Наступна модель зв'язку засвідчила, що фактор віку і фактор статі чинять статистично значущий вплив на рівень згоди із твердженням «Так багато справ, які потрібно зробити вдома, що у мене часто не вистачає часу, щоб встигнути все зробити», проте зв'язок факторів віку та статі не є статистично значущим ($p = 0,362$), див. таблицю 3.

Отримана модель пояснює 4,4 % дисперсії, тобто ці фактори чинять слабкий вплив на рівень згоди респондентів із твердженням, проте цей вплив є статистично значущим. Найвищий рівень згоди із твердженням простежується серед респондентів середнього віку, причому чоловіки середнього віку більше, ніж жінки зазначають, що багато справ, які потрібно зробити вдома, що часто не вистачає часу, щоб встигнути все зробити. Найнижчий рівень згоди із твердженням показують люди похилого віку. Чоловіки похилого і середнього віку демонструють більший рівень згоди із цим твердженням, ніж жінки. Для людей молодого віку рівень погодження із твердженням не залежить від статі – чоловіки та жінки майже однаковою мірою із ним погоджуються (див. рисунок 3).

Таким чином, ставлення до того, що чоловіки та жінки повинні мати рівні права та можливості щодо участі на ринку праці, в цілому, є позитивним. Рівень згоди молодих людей та людей се-

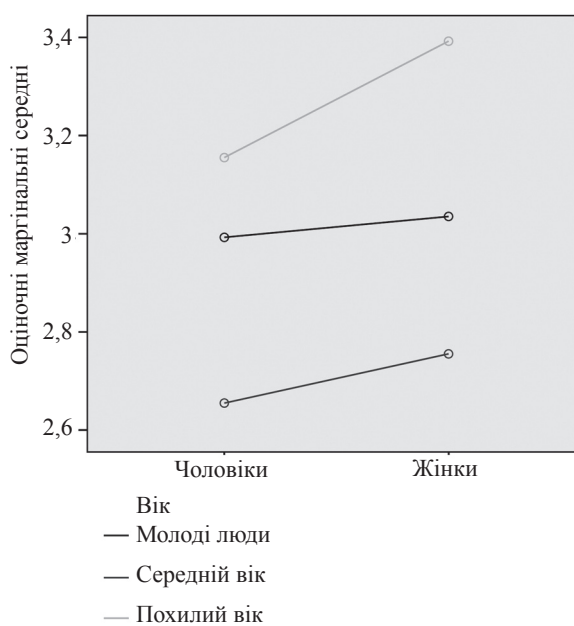


Рис. 3. Оціночні маргінальні середні: Так багато справ, які потрібно зробити вдома, що у мене часто не вистачає часу, щоб встигнути все зробити

реднього віку із твердженнями, які відображають ставлення до рівності цих прав та можливостей, є вищим за рівень згоди людей похилого віку. Чоловіки та жінки однаковою мірою не погоджуються із тим, що жінка має бути готовою зменшити свою зайнятість на роботі заради своєї сім'ї, та з тим, що чоловіки повинні мати більше прав на роботу, ніж жінки, коли робочих місць недостатньо. По-друге, як вважають шведські респонденти, жінки та чоловіки мають нести однакову відповідальність за дім і дітей. Найвищий рівень згоди із цим твердженням висловлюють молоді жінки. Різниця у ставленні

чоловіків до цього питання за віком майже немає. По-третє, молоді люди та люди середнього віку відчують більше напруги від виконання домашньої роботи, оскільки люди похилого віку меншою мірою погоджуються із твердженнями про те, що так багато справ, які потрібно зробити вдома, що часто не вистачає часу, щоб встигнути все зробити.

Отже, відмінність між поколіннями у ставленні до питань про гендерну рівність у домашній сфері полягає у тому, що молоде покоління (люди молодого та середнього віку) більшою мірою відображає егалітарні погляди, ніж люди старшого віку. Це може бути пов'язано із часом вступу в дію впроваджень у сфері соціальної політики. Так, значним кроком на шляху забезпечення рівності між чоловіками та жінками у сфері домашньої праці у Швеції був дозвіл на відпустку по догляду за дитиною для батька дитини, що відбулось у 1974 році.

Різниця в оплаті праці між чоловіками та жінками

Для детального аналізу різниці в оплаті праці між чоловіками та жінками у Швеції було використано дані статистичного збірника «Жінки та чоловіки у Швеції» за 2008 рік [25]. У таблиці 4 наведено дані про середню заробітну плату чоловіків і жінок серед десяти найпоширеніших професійних груп.

Заробітна плата робітників у сфері догляду за красою та здоров'ям, продавців, водіїв автотранспортних засобів та шкільних учителів майже не відрізняється за статтю. Особливо це стосується професії шкільних вчителів, де чоловіки та жінки отримують абсолютно однакову заробітну плату. Зазначені професії є такими, в яких представленість жінок є найвищою. Проте такі професії, які стереотипно вважаються у суспільстві «чоловічими», мають найбільшу різницю в опла-

ті праці між чоловіками та жінками. Наприклад, існує суттєва різниця в заробітній платі чоловіків і жінок, що працюють у сфері фінансів. Жінки-фахівці фінансової сфери та сфери збуту отримують заробітну плату, яка становить 82 % від заробітної плати чоловіків, жінки-фінансові менеджери та менеджери з персоналу – 80 %. Таким чином, можемо зробити припущення, що різниця в оплаті праці чоловіків і жінок пов'язана із горизонтальною гендерною професійною сегрегацією.

Для того, щоб перевірити це припущення, порівняємо заробітну плату, яку отримують чоловіки та жінки серед професійних груп, у яких більшою є представленість жінок, і серед тих професійних груп, у яких більшою є представленість чоловіків.

У таблиці 5 наведено десять професійних груп, у яких більшою є представленість жінок (секретарі, середній медичний персонал, касири, вчителі, асистенти у сфері фінансової діяльності). Жінки цих професій отримують заробітну плату майже однаково із чоловіками, а в деяких випадках навіть вищу. Так, вчителі та репетитори мають заробітну плату на 1–2 % вищу, ніж заробітна плата чоловіків-репетиторів. Найбільша різниця в оплаті праці існує у фізіотерапевтів і стоматологів – жінки таких професій отримують заробітну плату, яка становить 91 % від заробітної плати чоловіків тих самих професій. Таким чином, оплата праці є майже однаковою для чоловіків і жінок, які займаються професіями, де традиційно домінують жінки.

Дещо інша ситуація із оплатою праці у професіях, де за участю домінують чоловіки (див. таблицю 6). Найбільший розрив між чоловічою та жіночою заробітними платами притаманний для такої професії, як будівельник. Жінки-будівельники, згідно із наведеними даними, отримують заробітну плату, яка складає 80 % від

Таблиця 4. Десять найпоширеніших професійних груп у Швеції, 2006 рік

Група за професією	Розподіл за статтю, %		Середня заробітна плата (SEK)		% жіночої зарплатні до чоловічої
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	
Працівники у сфері догляду за красою та здоров'ям	87	13	19 600	19 700	99
Продавці в магазинах	63	37	20 300	21 900	93
Фахівці у сфері фінансів та збуту	37	63	27 600	33 700	82
Фахівці фізики та інженерії	17	83	26 100	29 300	89
Водії автотранспортних засобів	7	93	20 600	21 100	98
Офісні працівники	78	22	20 900	23 100	90
Фінансові менеджери та менеджери з персоналу	51	49	31 100	39 100	80
Будівельники	5	95	19 200	22 500	85
Робітники каркасного будівництва	1	99	19 000	23 700	80
Шкільні вчителі	76	24	23 500	23 500	100

Джерело: Statistics Sweden. Women and Men in Sweden, Facts and figures, 2008. – P. 74.

Таблиця 5. Десять професійних груп, в яких більшою є представленість жінок

Група за професією	Розподіл за статтю, %		Середня заробітна плата (SEK)		% жіночої зарплатні до чоловічої
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	
Секретарі та оператори вводу даних	94	6	21 400	21 600	99
Вчителі позашкільної підготовки, репетитори	92	8	21 200	20 800	102
Акушерки	92	8	26 600	27 700	96
Асистенти галузі фінансів та бухгалтерського обліку	92	8	22 300	23 600	95
Фахівці науки про життя	91	9	23 200	23 500	99
Середній медичний персонал	90	10	24 800	25 100	98
Працівники у сфері догляду за красою та здоров'ям	87	13	19 600	19 700	99
Фізіотерапевти, стоматологи	85	15	23 800	26 200	91
Касири	83	17	20 600	20 900	99
Вчителі спеціальної освіти	83	17	25 900	25 700	101

Джерело: Statistics Sweden. Women and Men in Sweden, Facts and figures, 2008. – P. 76.

Таблиця 6. Десять професійних груп, в яких більшою є представленість жінок

Група за професією	Розподіл за статтю, %		Середня заробітна плата (SEK)		% жіночої зарплатні до чоловічої
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	
Будівельники	1	99	19 000	23 700	80
Механіки	2	98	20 500	22 400	92
Зварювальники	2	98	21 000	22 100	95
Оператори	3	97	20 700	23 500	96
Електрики	4	96	20 400	23 500	87
Збройні сили	4	96	26 000	30 000	86
Робітники каркасного будівництва	5	95	19 200	22 500	85
Машиністи	5	95	24 700	24 600	100
Художники	5	95	20 700	22 900	90
Ковалі	5	95	21 000	22 700	93

Джерело: Statistics Sweden. Women and Men in Sweden, Facts and figures, 2008. – P. 77.

чоловічої. Цей показник для робітниць каркасного будівництва – 85 %. На другому місці за нерівністю в оплаті праці – електрики та військові. Жінки цих двох професій отримують 87 % та 86 % чоловічої заробітної плати відповідно. Рівності в оплаті праці між чоловіками та жінками досягла така професія, як машиніст.

Таким чином, найбільше оплата праці чоловіків і жінок відрізняється серед професій, у яких за участю домінують чоловіки. Таку тенденцію доцільно пов'язати із стереотипним баченням того, що жінка не може настільки професійно, як чоловіки, виконувати свої обов'язки, маючи «чоловічу» професію. Зокрема, жінки-будівельники отримують заробітну плату на 20 % меншу за чоловічу, військові та електрики – на 14 % та 13 % меншу відповідно. У тих галузях ринку праці, де найбільше домінують жінки, різниця в оплаті праці незначна, від 1 % до 4 %. Тут виняток становлять професії фізіотерапевта та стоматолога – жінки заробляють на 9 % менше чоловіків. До професій, де праця чоловіків

та жінок оплачується однаково, належать професії шкільного вчителя, секретаря, касира, машиніста та ін.

Гендерна сегрегація на ринку праці

Для того, щоб перевірити, чи має місце горизонтальна сегрегація у шведському суспільстві, та якщо має – з'ясувати, в яких сферах задіяна більша кількість жінок, а в яких – чоловіків, було проаналізовано дані статистичного збірника «Жінки та чоловіки у Швеції 2008» [26] (див. таблицю 7).

У результаті аналізу виявилось, що жінки більше залучені до професій у сфері соціальної роботи, охорони здоров'я, сфери послуг, освіти та науки, роздрібною торгівлі. У сферу соціальної роботи залучено у п'ять разів більше жінок, ніж чоловіків, у сфері охорони здоров'я – жінок у чотири рази більше. Деяко менший розрив у сфері роздрібною торгівлі – тут жінок залучено у два рази більше за чоловіків.

Таблиця 7. Найменші працівники віком від 20 до 64 років за професійними сферами, 2007

Професійна галузь	Жінки, %	Чоловіки, %	Розподіл за статтю, %	
			Жінки	Чоловіки
Соціальна робота	17	3	85	15
Охорона здоров'я	13	3	82	18
Сфера послуг	1	0	79	21
Освіта та наука	19	8	71	29
Роздрібна торгівля	7	3	67	33
Туристичні, ресторани та готельні послуги	5	4	54	46
Фінансові інституції	13	17	43	57
Оптова торгівля та комунікації	7	18	28	72
Сільське господарство, рибальство, лісове господарство	0	1	23	77
Промисловість	8	24	26	74
Будівництво	1	10	9	91
Інше	9	8	52	48
Разом	100	100	50	50

Джерело: Statistics Sweden. Women and Men in Sweden, Facts and figures, 2008. – P. 65.

«Чоловічими» є професії у сфері оптової торгівлі, сільського та лісового господарства, рибальства, промисловості та будівництва. Частка чоловіків, залучених у сфері оптової торгівлі, становить 72 % проти 28 % для жінок. Найбільше чоловіків задіяно у будівництві – у 10 разів більше, ніж жінок. Більшість опитаних чоловіків зазначила, що вони працюють у сфері промисловості, на другому місці – оптова торгівля та сфера фінансів.

Під час аналізу було виявлено, що у шведському суспільстві існують нейтральні професійні сфери, тобто такі, де відсоток залучених чоловіків та жінок є майже однакоим: туристична, сфера ресторанних та готельних послуг, а також сфера фінансів.

Отже, на ринку праці у Швеції існує горизонтальна професійна сегрегація. «Жіночими» професійними сферами є сфери соціальної роботи, охорони здоров'я, сфера послуг, освіти та науки, роздрібною торгівлі. «Чоловічими» – сфери оптової торгівлі, сільського та лісового господарства, рибальства, промисловості та будівництва. Також існують нейтральні сфери, де участь чоловіків і жінок є майже однаковою, це сфера туристичних, ресторанних і готельних послуг, а також сфера фінансів.

Висновки

Основними індикаторами, які визначають гендерні відносини на ринку праці у Швеції, є залучення до ринку праці, різниця в оплаті праці між чоловіками та жінками, неоплачувана домашня праця, вертикальна та горизонтальна професійна сегрегація, а також різниця у робочому часі, який витрачають чоловіки та жінки та роботу і домашні обов'язки, сексуальні домагання на робочому місці.

Результати опитувань громадської думки свідчать, що загалом шведське суспільство демонструє егалітарні переконання щодо відносин у сфері домашньої праці між чоловіками та жінками. Рівень згоди молодих людей та людей середнього віку із твердженнями, які відображають ставлення до рівності цих прав та можливостей, є вищим за рівень згоди людей похилого віку. Також шведські респонденти вважають, що жінки та чоловіки мають нести однаково відповідальність за дім і дітей. Молоді люди і люди середнього віку відчувають більше напруги та більше втомлюються від домашньої роботи, ніж старше покоління. Проте, загалом, жінки трьох вікових груп (молодого, середнього й похилого віку) витрачають більше часу, ніж чоловіки, на домашню працю.

Швеція досягла значного успіху на шляху забезпечення гендерної рівності, зокрема на ринку праці, що було зроблено завдяки розв'язанню питання гендерної рівності на державному рівні. Низка законодавчих упрощень у сфері соціальної політики у справах сім'ї та зайнятості посприяла формуванню егалітарних поглядів у чоловіків та жінок щодо відносин у сфері домашньої праці. Важливим у цьому контексті було надання можливості чоловікам брати відпустку по догляду за дитиною. І хоча, все ж таки, жінки досі виконують більшу частину домашньої роботи, зважаючи на егалітарні погляди молодого покоління, можна прогнозувати, що стан відносин у сфері домашньої праці змінюватиметься у позитивний бік. Позитивною є ситуація із оплатою праці чоловіків та жінок. Різниця в оплаті праці між чоловіками та жінками все ще існує у Швеції, проте вона не є великою, порівняно з іншими країнами світу, і становить 7–10 %.

З іншого боку, зауважимо, що існують певні питання у сфері регулювання гендерних відносин на ринку праці, які потребують додаткової уваги з боку держави. Зокрема, для шведського ринку праці характерною є професійна гендерна сегрегація, яка проявляється у тому, що «жіночими» професійними сферами є сфери соціальної роботи, охорони здоров'я, сфера

послуг, освіти та науки, роздрібною торгівлі; «чоловічими» – сфери оптової торгівлі, сільськогосподарства, лісового господарства, рибальства, промисловості та будівництва. Існують нейтральні сфери, де участь чоловіків та жінок є майже однаковою, це сфера туристичних, ресторанних та готельних послуг, а також сфера фінансів.

- Hausmann R. The Global Gender Gap Report / Ricardo Hausman, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi. – World Economic Forum, 2009. – 196 p.
- Gender Development Index, Gender Empowerment Measure [Електронний ресурс] // Human Development Report. – UNDP, 2009. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2009/>. – Назва з екрана.
- Bergqvist Ch. Gender (In)Equality, European Integration and the Transition of Swedish Corporatism / Ch. Bergqvist // Economic and Industrial Democracy. – 2004. – Vol. 25 (1) – P. 125–146.
- Bernhardt E. Shared housework in Norway and Sweden: advancing the gender revolution / E. Bernhardt, T. Noack // Journal of European Social Policy. – 2008. – Vol. 18 (3). – P. 275–288.
- Cousins Ch. Working Time and Work and Family Conflict in the Netherlands, Sweden and the UK / Ch. Cousins, N. Tang // Work Employment Society. – 2004. – Vol. 18 (3). – P. 531–549.
- Hult C. Age and labour market commitment in Germany, Denmark, Norway and Sweden / C. Hult, J. Edlund // Work Employment Society. – 2008. – Vol. 22 (1). – P. 109–128.
- Johansson M. Wage Differentials and Gender Discrimination. Changes in Sweden 1981–98 / M. Johansson, K. Katz, H. Nyman // Acta Sociologica. – 2005. – Vol. 48 (4). – P. 340–364.
- Mano-Negrin R. Gender Inequality and Employment Policy in the Public Sector: A Cross-National Comparison of Women Managers' Wages in Five Industrialized Countries / R. Mano-Negrin // Administration & Society. – 2004. – Vol. 36 (4). – P. 454–477.
- Nordenmark M. Fair or Unfair? Perceived Fairness of Household Division of Labour and Gender Equality among Women and Men: The Swedish Case / M. Nordenmark, Ch. Nyman // European Journal of Women's Studies. – 2003. – Vol. 10 (2). – P. 180–208.
- Smyth E. Field of Study and Gender Segregation in European Labour Markets / E. Smyth, St. Steinmetz // International Journal of Comparative Sociology. – 2008. – Vol. 49 (4–5). – P. 257–281.
- Кімел М. Гендерване суспільство / Майкл С. Кімел ; [пер. з англ. С. Альошкіна ; наук. ред. С. Оксамитна]. – К. : Сфера, 2003. – 482 с.
- Connell R.W. Gender / R.W. Connell. – Cambridge : Polity Press, 2002. – 184 p.
- Kreimer M. Labour Market Segregation and the Gender-Based Division of Labour / M. Kreimer // European Journal of Women's Studies. – 2004. – Vol. 11 (2). – P. 224–246.
- Hausmann R. The Global Gender Gap Report / Ricardo Hausman, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi. – World Economic Forum, 2009. – 196 p.
- Lawson T. Dictionary of Sociology / T. Lawson, J. Garrod. – Chicago : Fitroy Dearborn Publishers, 2001. – 210 p.
- Bernhardt E. Shared housework in Norway and Sweden: advancing the gender revolution / E. Bernhardt, T. Noack // Journal of European Social Policy. – 2008. – Vol. 18 (3). – P. 275–288.
- Nordenmark M. Fair or unfair? Perceived Fairness of Household Division of Labour and Gender Equality among Women and Men: The Swedish Case / M. Nordenmark, Ch. Nyman // European Journal of Women's Studies. – 2003. – Vol. 10 (2). – P. 180–208.
- Bernhardt E. Shared housework in Norway and Sweden: advancing the gender revolution / E. Bernhardt, T. Noack // Journal of European Social Policy. – 2008. – Vol. 18 (3). – P. 275–288.
- Women and Men in Sweden: Facts and Figures. – Stockholm : Statistic Sweden, 2008. – 128 p.
- Margherita A. Reconciliation between Work, Private and Family Life in the European Union / A. Margherita, S. O'Dorchai, J. Bosch. – Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2009. – 135 p.
- Кімел М. Гендерване суспільство / М. Кімел. – К. : Сфера, 2003. – 482 с.
- Sexual Harassment in the Workplace in the European Union. – European Commission Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, 1999. – P. 218–308.
- Марценюк Т. О. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні (на прикладі сексуальних домагань) / Т. О. Марценюк // Наукові записки НаУКМА. – 2008. – Т. 83: Соціологічні науки. – С. 50–55.
- Jacobsen J. The Economics of Gender / Joyce Jacobsen. – 3th ed. – Hong Kong : Blackwell Publishing, 2007. – 482 p.
- Women and Men in Sweden: Facts and Figures. – Stockholm : Statistic Sweden, 2008. – 128 p.
- Ibid.

T. Martsenyuk, D. Checherynda

GENDER RELATIONS ON THE LABOR MARKET IN SWEDEN

In this article gender analysis of the labor market as one of main spheres of public life in Swedish society is done. The conceptualization of gender relations in the labor market of Sweden is proposed; public opinion of Swedish society towards gender relations in the domestic labor is studied; wage gap between men and women, gender segregation of Swedish labor market is analyzed.

Keywords: *gender relations, labor market, gender segregation, domestic labor.*