

Секційне засідання: *Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика*

Поперечна Н. В., студентка

Хитра О. В., канд. екон. наук, доцент

доцент кафедри управління персоналом і економіки праці

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

ТЕРМІНОЛОГІЯ ГЕНДЕРУ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Гендер – це змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та стосунків жінок і чоловіків, що визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі [1, с. 45].

Гендерний вимір економіки ґрунтується на розподілі економічних ресурсів між групами людей залежно від їх статі, а також розподілі відповідальності за благополуччя людей між родиною (домогосподарством), ринком і державою. Гендерними аспектами економіки є: визнання і схвалення суспільством єдиного різновиду роботи – оплачуваної праці; наявність поділу праці за статевою ознакою; специфіка жіночої участі в економічній діяльності; моделі соціальної політики як механізми розподілу (перерозподілу) соціальних та економічних ресурсів [2, с. 325].

У суспільстві існує *гендерна диференціація*: біологічні відмінності між жінками і чоловіками наділяються соціальним значенням і використовуються як засоби соціальної класифікації [3, с. 113]. При цьому зазвичай проявляються *гендерна асиметрія* (непропорційна представленість соціальних і культурних ролей обох статей [1, с. 51]), *гендерні стереотипи* (стійкі загальноприйняті уявлення про ролі того чи іншого гендеру [1, с. 77]), *гендерні упередження* (соціальна установка з негативним і спотвореним змістом, упереджена думка стосовно представників іншої статі [1, с. 81]). Це створює підстави для *гендерної нерівності* як прояву дискримінації щодо певної статі, що супроводжується нав'язуванням певної гендерної ролі, тиском з боку суспільства, виявом антипатій, неможливістю самореалізації.

Поняттям “*гендерна поляризація*” позначають фактор, який організує суспільне життя навколо чоловічих і жіночих відмінностей та формує культурний

зв'язок між статтю і практично будь-яким іншим аспектом людського досвіду. Інституційний рівень гендерної поляризації сприяє соціальній репродукції чоловічої влади, розділяючи соціальний світ на “маскулінне володіння оплачуваною роботою” і “фемінне володіння будинком” [1, с. 62–63].

Гендерний підхід – ознака політичної, економічної і будь-якої іншої культури, яка полягає у врахуванні інтересів обох соціально-статевих груп суспільства. Цей підхід передбачає, що суспільні явища по-різному впливають на чоловіків та жінок, викликають у них неоднакові реакції [1, с. 75]. Соціально-трудові відносини також є об'єктом *гендерного аналізу*, спрямованого на визначення залежності характеру цих відносин від фактора статі та, навпаки, визначення відмінностей впливу соціально-трудова відносин на чоловічу та жіночу статі [1, с. 71].

Соціально-трудові відносини доречно вивчати крізь призму “*гендерного контракту*” як домінуючого типу гендерних відносин, символічно репрезентованих на кожному етапі розвитку гендерної системи. Наприклад, для класичного капіталізму першої половини ХХ ст. публічна сфера була переважно сферою чоловічої активності, тоді як приватна – жіночої. Традиційні уявлення про гендерні ролі зводились до того, що жінки поступаються чоловікам в обсягах накопиченого “ринкового” людського капіталу (освіти, фахових навичок, індивідуальних здібностей), тому для сім'ї вигідна зайнятість чоловіка на ринку праці, а жінки – у домашньому господарстві [2, с. 327]. Відтак, базовою гендерною угодою для жінки є контракт “домогосподарки”, для чоловіка – контракт “годувальника”. У постіндустріальному суспільстві гендерна система зазнає змін: утверджується контракт “рівного статусу”, на зміну патріархату приходять вирівнювання прав і можливостей чоловіків та жінок [1, с. 74–75]. У різних сферах управлінської, політичної діяльності та бізнесу за останні роки значно зросла частка жінок на керівних посадах. Жінки активно беруть участь у роботі органів виконавчої та законодавчої влади, у прийнятті управлінських та політичних рішень. Кількісна перевага жінок помітна у таких сферах, як медицина та охорона здоров'я, освіта, соціальна робота, культура, сфера послуг та інформації.

Гендерний поділ праці – це розподіл продуктивної і домашньої роботи між чоловіками та жінками [1, с. 47]. Дискримінація на ринку праці виникає тоді,

коли до окремих працівників, за однакових показників продуктивності, ставлення є різним через їх належність до різних соціально-демографічних груп. Розрізняють різні види дискримінації: в оплаті праці, при найманні на роботу та скороченні персоналу, у кар'єрному просуванні, підвищенні кваліфікації [2, с. 335]. Зокрема, у сфері зайнятості інколи проявляється “дискримінація на рівні переваг”, коли підприємці беруть на роботу переважно чоловіків [2, с. 337]. При цьому дається взнаки стереотип, що чоловіки більш активні, логічні, незалежні, прогресивні, реалістичні, а жінки більш емоційні, вразливі, непостійні і тому менш компетентні.

Професійна сегрегація за ознакою статі – це стійка тенденція опанування різних професій, посадових позицій і видів діяльності залежно від статі. Під горизонтальною професійною сегрегацією розуміють нерівномірний розподіл чоловіків і жінок за видами діяльності й професіями, під вертикальною – нерівномірний розподіл за позиціями посадової ієрархії [1, с. 67–68; 2, с. 339]. За поглядами неокласиків, професійна сегрегація виникає внаслідок впливу чинників попиту та пропозиції на ринку праці: індивідуальних конкурентних переваг чоловіків і жінок як раціональних виробників і споживачів. З точки зору феміністів, розміщення жінок у сфері зайнятості здійснюється внаслідок чоловічого тиску в суспільній і приватній сферах. Представники Кембріджської групи науковців основною причиною вважають вплив чоловічого менталітету на зайнятість жінок в економічній, соціокультурній, сімейній сферах [2, с. 339–340].

Гендерні особливості рівня життя – це наявність пропорцій або диспропорцій, що виражаються у показниках, які характеризують відмінності у формуванні й отриманні індивідуальних доходів за статевою ознакою [1, с. 81]. Дослідження гендерної сегрегації в зайнятості на основі аналізу міжпрофесійних відмінностей у заробітній платі дозволили виявити такі закономірності: 1) існує від'ємна кореляція між представленістю жінок у певній професії та розміром середньої заробітної плати; 2) співвідношення заробітної плати чоловіків і жінок позитивно корелює з часткою жінок (чоловіки все ще заробляють більше за жінок майже в кожній з професій, хоча відмінності є меншими в тих професійних групах, де переважають жінки); 3) “чоловічі” сфери зайнятості подані переважно найпрестижнішими професіями, тоді як “фемінізованими” є професії сфери послуг.

Нижча оплата праці жінок пояснюється двома моделями. “Модель винятку” полягає у тому, що жінок наймають лише на низькооплачувані вакансії; у цьому разі заробітна плата не формується на основі ринкового механізму, оскільки не враховує реальної пропозиції праці в межах професії. “Модель переповнювання” оснований на тому, що на рівні наймання не відбувається дискримінації і жінки можуть найматися на будь-які роботи, зокрема й престижні та високооплачувані, однак з часом їх витісняють з цих робочих місць і заміщують чоловіками [2, с. 340].

Зважаючи на той факт, що трудова поведінка жінки й чоловіка суттєво відрізняються, важливим є застосування гендерного підходу до управління персоналом. Трудову організацію можна розглядати як об’єкт і суб’єкт *гендерної взаємодії* – сукупності соціально-рольових відносин між гендерними групами та у гендерній інгрупі в організації, що реалізується в рамках організаційно-професійних та міжособистісних взаємин персоналу [4, с. 46].

У соціально-трудовій сфері трапляються різноманітні конфлікти, частина яких носить гендерний контекст. *Гендерно-рольовий конфлікт* – це протиріччя між нормативними уявленнями про риси особистості, особливості поведінки чоловіків і жінок та неспроможністю /небажанням особистості відповідати цим уявленням та вимогам [1, с. 75]. Такі конфлікти негативно позначаються на працездатності працівників, сумлінності виконання ними професійних обов’язків, ведуть до погіршення психологічного клімату, зниження мотивації до праці.

Сучасним організаціям доцільно сформувати *гендерну політику*, під якою розуміється діяльність, спрямована на реалізацію та гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків у професійному розвитку, кар’єрному зростанні, заробітній платі, уникненні дискримінації за статевою ознакою [5, с. 26].

Складовою управлінської компетентності є *гендерна компетентність*, яка включає: знання про існуючі ситуації гендерної нерівності, фактори й умови, що їх викликають; вміння помічати й адекватно оцінювати ситуації гендерної нерівності в різних сферах життєдіяльності; здатність не проявляти у своїй поведінці гендерно-дискримінаційних практик; здатність розв’язувати гендерні проблеми.

Також важливе значення має *гендерна культура* – індивідуально-особистісна характеристика, що поєднує гендерну компетентність, гендерну картину світу,

специфічні ціннісні орієнтації й моделі поведінки. Патріархатною гендерною культурою особистості є компонент загальної культури людини, заснований на традиційних уявленнях про домінуюче становище чоловіка в родині та суспільстві. Егалітарною гендерною культурою особистості є компонент загальної культури людини, спрямований на реалізацію принципу гендерної рівності [1, с. 59–60].

У соціально-трудових відносинах має відбуватися *гендерне вирівнювання* – вироблення системи науково обґрунтованих заходів, спрямованих на згладжування специфічних форм гендерної дискримінації у трудових колективах, на робочих місцях і в родині з метою досягнення гендерної рівності щодо рівномірного розподілу ресурсів та участі [1, с. 70]. Водночас, *гендерна справедливість* є більш глибоким поняттям, ніж гендерна рівність, оскільки вимагає не зрівняльних відносин, а уваги до потреб осіб певної статі для досягнення гендерного балансу.

Отже, сучасна система соціально-трудових відносин повинна формуватися з урахуванням гендерної системи суспільства, гендерної чутливості та гендерної соціалізації індивідів, за результатами гендерного аналізу відносин у трудових колективах та має бути орієнтована на досягнення гендерної справедливості у питаннях працевлаштування, кар'єрного просування, заробітної плати.

Література:

1. Словник гендерних термінів / Укл. З. В. Шевченко. Черкаси : видавець Чабаненко Ю., 2016. 336 с.
2. Близнюк В. Гендерні відносини в економічній сфері. *Основи теорії гендеру* : навчальний посібник. Київ : К.І.С., 2004. С. 325–351.
3. Кодацька Н. О. Гендерна диференціація в соціально-трудових відносинах. *Грані*. 2013. № 2. С. 112–115.
4. Карамушка Л. М., Ткалич М. Г. Гендерна взаємодія персоналу як психолого-організаційний феномен. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2015. № 3. С. 44–51.
5. Ткалич М. Г., Карамушка Л. М. Гендерна політика організації та її основні індикатори: досвід емпіричного дослідження. *Актуальні проблеми психології*. 2015. Т. 1. Вип. 43. С. 26–32.