

УДК 316.023.4

Н.О. КОДАЦЬКА

ГЕНДЕРНА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ В СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Кодацька Наталя Олександрівна – кандидат соціологічних наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці Дніпропетровської державної фінансової академії

У статті розкриваються сутність і причини виникнення гендерної диференціації в соціально-трудовах відносинах. Робиться огляд сучасних гендерних стереотипів у соціально-трудовій сфері, вивчаються особливості праці жінок та чоловіків, а також аналізується існуюча система пільг та гарантій щодо їхньої праці в суспільстві.

Ключові слова: гендерні стереотипи, поведінкові властивості, продуктивність праці, професійна реалізація, соціально-трудова відносина, соціальна стать, чоловічі та жіночі ролі.

В статье раскрываются сущность и причины возникновения гендерной дифференциации в социально-трудовых отношениях. Рассматриваются современные гендерные стереотипы в социально-трудовай сфере, изучаются особенности труда женщин и мужчин, а также анализируется существующая система льгот и гарантий в отношении их труда в обществе.

Ключевые слова: гендерные стереотипы, мужские и женские роли, поведенческие свойства, продуктивность труда, профессиональная реализация, социально-трудова отношения, социальный пол.

The article describes the nature and causes of gender differentiation in the social and labor relations. Reviews current gender stereotypes in social and labor issues, to study the characteristics of women and men, as well as analysis of the current system of benefits and guarantees for their work in the community.

Keywords: gender stereotypes, male and female roles, behavioral properties, productivity, professional implementation, social and labor relations, social gender.

© Н.О. Кодацька, 2013

Постановка проблеми. Соціально-трудова відносина є ключовим елементом будь-якої економічної системи, основою всього комплексу суспільних відносин, оскільки саме від їх характеру та досконалості безпосередньо залежать якість трудового життя, соціальна злагода у суспільстві, продуктивність праці і соціально-економічний прогрес. За рівнем розвитку соціально-трудовах відносин можна судити про міру соціалізації відносин між працею та капіталом, рівень демократизації суспільства і соціальної орієнтованості економічної системи, досконалість суспільного буття загалом. Наукові теорії, спрямовані на формування справді партнерських, ефективних соціально-трудовах відносин і конструктивна практична діяльність розвинутих країн у цій галузі стали одним з найвагоміших досягнень світової цивілізації.

Соціально-трудова відносина, що склалися на вітчизняному ринку праці, не завжди є дієвими та адекватними на сучасному етапі соціально-економічних перетворень у суспільстві. Визначення ролі гендерних відмінностей в сфері соціально-трудовах відносин у сучасному суспільстві зумовлює необхідність вивчення та узагальнення результатів досліджень, де було зроблено спробу проаналізувати гендерну диференціацію в українському суспільстві, а також її крайній прояв – гендерну дискримінацію, як явища, пов'язаного із соціальною свідомістю та поведінкою великих соціодемографічних груп - чоловіків та жінок.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У світовій науці давно розвивається гендерний підхід як соціальна теорія, що має на меті дослідження і фемінних, і маскуліних тенденцій розвитку у поєднанні з теоретичними засадами гендерної соціо-

логії. У вітчизняній соціології гендерна тематика є відносно новою. Лише на початку 90-х рр. ХХ ст. гендерний підхід починає розвиватися в Росії та Україні: розробляється тематика гендерного аналізу різних аспектів інтелектуальної та соціальної діяльності (В. Успенська, А. Тьомкіна, А. Посадська, Н. Римашевська, Г. Сілласте, Є. Здравомислова). У більшості праць українських дослідників розглядаються окремі аспекти становища жінки в суспільстві, такі як: сучасний стан жіночої зайнятості та інтеграції жінок в систему ринкових відносин (Л. Ржаніцена, Г. Сілласте, Є. Бузницька); тенденції зміни соціального статусу жінки в сучасному суспільстві та її участь у політиці (Г. Сілласте, Є. Здравомислова, Н. Лавриненко, О. Іващенко, В. Зленко, Є. Бузницька); процеси самоідентифікації в гендерному аспекті та питання соціокультурного потенціалу жінок (Є. Авраамов, С. Балабанов, Л. Бондаренко, Є. Ярська-Смирнова, С. Павличко, В. Агеева) [9, с.18].

Аналіз механізмів і форм гендерної соціальної нерівності, однією з причин якої є саме гендерні стереотипи, базується на соціологічних теоріях стратифікації в традиціях, які ведуть свій початок від С. де Бовуар і П. Вебб. Соціально-психологічний контекст дослідження мужності і жіночості та їх співвідношення притаманний працям Т.Говорун, І. Кона, С. Хаббеля, Б. Цимбалістого, М. Шлемкевича В. Геодакяна та інших [10, с.315].

Проте, досліджень, спеціально присвячених аналізу впливу гендерної диференціації на соціально-трудова відносина, сьогодні практично немає, що викликає необхідність зосередитись на цьому питанні більш ретельно.

Мета дослідження. Метою цієї статті є розкрит-

тя сутності і причин виникнення гендерної диференціації в соціально-трудових відносинах, виявлення сучасних гендерних стереотипів у трудовій сфері, вивчення особливостей праці жінок та чоловіків, а також аналіз існуючої системи пільг та гарантій щодо їхньої праці у суспільстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розглядаючи причини виникнення гендерної диференціації в соціально-трудових відносинах, необхідно відмітити, що під соціально-трудовими відносинами ми розуміємо комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств. Ці відносини охоплюють широке коло питань — від соціально-економічних аспектів майнових відносин до системи організаційно-економічних і правових інститутів, пов'язаних з колективними та індивідуальними переговорами, укладанням договорів і угод, ви-значенням умов праці, розмірів її оплати, вирішенням трудових конфліктів, участю працівників в управлінні виробництвом тощо [6, с.76].

Соціально-трудові відносини мають об'єктивний характер, оскільки вони не залежать від волі та бажання окремої людини, тобто це об'єктивна взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин. Разом з тим, соціально-трудові відносини, безумовно, суб'єктивовані, оскільки вони відображають суб'єктивно визначені наміри і дії учасників цих відносин, сформовані з усвідомленням взаємної залежності. На стан трудових відносин активно впливають такі чинники, як структурні зміни в економіці, соціальна політика уряду, науково-технічний прогрес, професійно-кваліфікаційні зміни в робочій силі, темпи економічного розвитку, інфляція, гнучкість ринку праці, активність колективних переговорів, ефективність зайнятості, зокрема в державному секторі, тощо [6, с.78].

Для розуміння відмінностей між чоловічою та жіночою ролями в соціально-трудових відносинах необхідно визначити таке поняття, як гендерна диференціація. У кожному суспільстві існує певний поділ праці між представниками різних статей, специфічні для чоловіків і жінок види діяльності й соціальні функції, тобто гендерна диференціація — процес, в якому біологічні відмінності між чоловіками й жінками наділяються соціальним значенням і використовуються як засоби соціальної класифікації. Гендер (від англ. gender — стать, рід) розуміється як психологічні або поведінкові властивості, що асоціюються з маскулінністю й фемінінністю та відрізняють чоловіків від жінок. Також гендер використовується для позначення «соціальної статі», під якою розуміються соціально детерміновані ролі, ідентичності та сфери діяльності чоловіків і жінок, які залежать не від біологічних статевих відмінностей, а від соціаль-

ної організації суспільства [8, с. 26]. Гендерна роль означає нормативні приписи та очікування, які відповідає культура пред'являє до чоловічої або жіночої поведінки і які виступають критерієм оцінювання маскулінності та фемінінності дитини чи дорослого. Уявлення про сутність гендерної ролі жінки заснована на біологічній залежності жінки від виконання фізіологічних функцій, пов'язаних з продовженням роду (вагітність, народження та вигодовування дітей), а також на соціальній залежності жінки від вимушеного зв'язку з дітьми в період годування груддю та пов'язаною із цим переважною локалізацією жіночої діяльності в домашньому середовищі. Крім того, при формуванні гендерної ролі враховується психологічна залежність, яка виникає внаслідок ідентифікації дівчат з конкретними жінками, за діяльністю яких, переважно домашньою, вони спостерігають і в якій беруть участь протягом усього дитинства, тоді як хлопчики повинні ідентифікуватися із чоловіками, діяльність яких відбувається переважно поза сім'єю, що дає їм більше варіативних можливостей і ступеней свободи [4, с. 201]. Проте таке пояснення процесу формуванні гендерної ролі є занадто загальним та не враховує особливостей функціонування неповних сімей, які складаються з матері й дитини, де жінка виконує одночасно кілька функцій — усередині сім'ї, забезпечуючи догляд за дитиною та домогосподарством, а також поза сім'єю — здобуваючи засоби до існування.

У класичних соціологічних теоріях розподіл материнської та батьківської ролі, так само як і подружніх обов'язків, зумовлювався переважно необхідністю поділу праці за статтю. Засновник структурного функціоналізму Е. Дюркгейм вважав, що «подружня солідарність» виникає внаслідок поділу праці між представниками різної статі. У періоді розвитку суспільств, коли «обидві статі були слабо диференційовані», існували «материнські» сім'ї, в яких «відносини між дітьми та матір'ю визначені, проте відносини між подружжям дуже слабкі, вони можуть бути припинені за бажанням сторін або навіть укладатися на визначений термін» [4, с. 21]. Відповідно до цього, відносини батька з дітьми також були досить невизначені. Внаслідок того, що «статева праця все більше розподілялася», зазначає Е. Дюркгейм, «дві значні функції психічного життя дисоціювалися, одна стать заволоділа емоційними функціями, а інша інтелектуальними». На думку Е. Дюркгейма, якщо поділ праці «регресує нижче від відомої точки..., шлюбний союз зникне, поступившись місцем лише досить ефективним статевим відносинам; якби статі зовсім не розділилися, не виникло б цілої форми суспільного життя» [4, с. 24]. Сьогодні можна спостерігати деякі підтвердження теорії Е. Дюркгейма, оскільки сучасна так звана криза моногамного шлюбу, що супроводжується збільшенням кількості материнських сімей та послабленням батьківської участі, можливо, певною мірою зумовлена універсалізацією гендерних ролей.

Першою соціологічною концепцією структури жіночих і чоловічих ролей вважається теорія Т.Парсонса. Суспільство, згідно з його теорією,

прагне до стану динамічної рівноваги та стабільності, окремі елементи соціальної структури виконують функціональну роль з підтримки стабільності, інтеграції й розвитку всієї системи [2, с. 462]. Соціальні конфлікти розглядаються як чинники, що сприяють виникненню суперечностей. Таким чином, на думку Т. Парсонса, необхідне виявлення соціальних механізмів підтримки стабільності суспільства і його елементів, тобто соціальної терапії. Т. Парсонс, розглядаючи зміни в структурі американської сім'ї, відзначає ізоляцію нуклеарної сім'ї від системи спорідненості й переміщення деяких функцій до інших соціальних інститутів. Базисними функціями сім'ї він вважає соціалізацію дітей і стабілізацію особистості дорослих членів сім'ї, тоді як диференціацію ролей – механізмом, який забезпечує стабільність системи соціальної взаємодії. Так, для існування будь-якої соціальної системи необхідне виконання експресивної та інструментальної функції, при цьому одна й та сама людина не може одночасно виконувати обидві ці функції. Таким чином, Т. Парсонс пропонує розглядати ролі чоловіків і жінок у сучасному світі як «взаємодоповнювані». При цьому приватна сфера є «природною зоною проживання» жінок, тому в сімейному житті їм властиво виконувати експресивну функцію, пов'язану з материнством. Так, він визначає, що роль жінки в сім'ї повинна, перш за все, виражатися в забезпеченні емоційної підтримки членів сім'ї, тоді як чоловікові він приписує «інструментальну» роль і роль «годувальника». Радикальна зміна цієї структури неможлива, оскільки, незважаючи на залучення сучасної жінки в суспільно-трудове життя, жіноча роль «продовжує ґрунтуватися, перш за все, на внутрішніх справах сім'ї, де жінка виступає як дружина, мати й господарка дому, тоді як роль дорослого чоловіка полягає, перш за все, у професійній сфері, його роботи, яка зумовлює і його функції в сім'ї – забезпечення їй відповідного статусу і засобів до існування» [5, с. 416]. Диференціація чоловічих та жіночих ролей у сім'ї та суспільно-виробничому житті, на думку Т. Парсонса, є необхідною, оскільки заснована на природній взаємодоповненості статей.

Таким чином, для функціоналістського підходу характерне таке положення: для жінки «природно» опікати дітей і доглядати за чоловіком, а також вести господарську діяльність, оскільки саме жінці призначено народжувати дітей. Тому головними жіночими ролями вважаються ролі дружини, матері, домогосподарки. На думку Т. Парсонса, зміст функцій батьків та матерів неоднаковий,

оскільки перші повинні створювати матеріальну базу для відтворення й соціалізації, матері ж повинні виконувати експресивні функції: створювати домашній комфорт, доглядати за дітьми, забезпечувати емоційну підтримку членів сім'ї. Проте Р. Мергтон піддав критиці цю концепцію та запропонував типологію «девіантної поведінки» чоловіків, описавши різні причини відхилення їх поведінки від приписаної ролі годувальника та батька [3, с. 25].

Отже, значний вплив на виникнення та існування гендерної диференціації у соціально-трудових відносинах справляють гендерні стереотипи, що існують в кожному конкретному суспільстві. Гендерні стереотипи формуються в результаті того, що система відносин між статями в соціумі будувалась завжди на врахуванні фізичних і психічних особливостей чоловічого й жіночого організму. Оскільки вони від природи різні, то, відповідно, виникають і різні соціальні норми та вимоги, що висуваються людині на основі її статевої належності [1, с. 26]. В соціально-трудовій сфері гендерні стереотипи часто призводять до гендерної дискримінації, коли біологічна стать стає перешкодою для обіймання певних посад або для заняття різними видами професійної діяльності. Гендерна дискримінація в соціально-трудових відносинах поширюється як на чоловіків, так і на жінок, виокремлюючи так звані «чоловічі» або «жіночі» професії. Подібні обмеження в професійній реалізації особистості справляють негативний вплив на формування гнучкої та дієвої системи соціально-трудових відносин у сучасному суспільстві.

До соціокультурних чинників гендерної диференціації в Україні є підстави віднести менталітет та окремі ментальні диспозиції, чинники релігійного порядку, особливості культурної системи, системи соціалізації та сім'ї. Отже, явище гендерної дискримінації як чоловіцтва, так і жіноцтва в українському суспільстві включає в себе соціально-історичні передумови, в яких на першому місці стоїть блок ментально-релігійно-моральних чинників, які, в свою чергу, зумовлюють низку соціально-політичних наслідків, що позначаються на особливостях інституцій соціалізації та сім'ї [7, с. 86]. Створення в Україні нової системи соціально-трудових відносин, адекватних соціально орієнтованій ринковій економіці, має передбачати забезпечення свободи і прав людини будь-якої статі, людський розвиток, стабільність і ефективність зайнятості, належний соціальний захист і соціальне забезпечення.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Агеев В.С. Психологические и социальные функции полоролевых стереотипов / В.С. Агеев // Вопросы психологии. – 1987. – № 2. – С. 91-98.
2. Американская социологическая мысль. – М. : Изд-во Международного ун-та бизнеса и управления, 1996. – 525 с.
3. Гурко Т.А. Родительство: социологические аспекты / Т.А. Гурко. – М. : Центр общечеловеческих ценностей, 2003. – 164 с.
4. Кон И.С. Ребенок и общество / И.С. Кон. – М. : Академия, 2003. – 336 с.
5. Парсонс Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс. – М. : Академический Проект, 2000. – 880 с.
6. Пилипенко А.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник / С.М. Пилипенко, А.А.Пилипенко, І.П. Отенко. – Харків: ВИД. ХНЕУ, 2004. – 224 с.
7. Романенко Ю.В. Механізми символічної інтеракції в комунікаціях, політиці, мистецтві: візуально-аналітичний та соціосимволічний аспекти/ Ю.В. Романенко. - Монографія. - К.: Вид-во ДУІКТ, 2011. - 301 с.
8. Словарь гендерных терминов / [под ред. А.А. Денисовой]. – М.: Информация XXI век, 2002. – 256 с.
9. Теория и методология гендерных исследований : курс лекций / [под общ. ред. О.А. Ворониной]. – М. : МЦГИ – МВПСЭН – МФФ, 2001. – 416 с.
10. Харченко О.І. Методологічні підходи гендерних досліджень у соціології / О.І. Харченко // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. – Х. : ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2009. – Вип. 15. – С. 315–317.