

# ЦИВІЛІСТИКА БЕЗ КОРДОНІВ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/chc.v053.2024.10>

**Гринь Дмитро Володимирович,**  
доктор філософії з права

## ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ У ПИТАННІ БАЛАНСУ МІЖ РОБОТОЮ І ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ ПРАЦІВНИКІВ

**Вступ.** У сучасному світі баланс між роботою і особистим життям працівників стає все більш актуальною темою для досліджень та обговорень. Зміни в умовах праці, зростання кількості жінок у робочій силі, розвиток гнучких форм зайнятості та технологічний прогрес значно впливають на цей баланс. Усе більше організацій визнають важливість забезпечення гармонійного поєднання професійних і приватних обов'язків своїх працівників, адже це не лише підвищує задоволеність роботою, але й сприяє зростанню продуктивності та зниженню рівня стресу.

Особливої уваги заслуговує гендерний аспект у питанні балансу між роботою і особистим життям. Історично склалося так, що жінки часто несли основний тягар домашніх обов'язків, що обмежувало їхні можливості для кар'єрного зростання та професійного розвитку. Водночас чоловіки були орієнтовані на роботу, що часто призводило до нехтування сімейними обов'язками та особистим життям. Сучасні дослідження показують, що забезпечення гендерної рівності в умовах праці є ключовим чинником для досягнення балансу між роботою і особистим життям.

У різних країнах світу приймаються законодавчі та політичні заходи, спрямовані на забезпечення цього балансу.

**Метою статті** є виявлення основних викликів та можливостей для досягнення гендерної рівності у цій сфері, а також визначення ефективних практик, що можуть бути застосовані для покращення умов праці в контексті балансу між роботою та особистим життям працівників.

**Стан дослідження.** В Україні серед вчених, які досліджують питання балансу між роботою та особистим життям працівників, зокрема і гендерному аспекту у цьому питанні можна виділити таких як Гуменна О., Гуменна А., Воропай О., Ткалич М., Заюков І., Пижова М., Ярошенко О. Серед зарубіжних вчених слід назвати таких як Kossek,

Lewis, Hammer, Rantanen, Kinnunen, Mauno, Tillemann, Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, та Brinley.

**Виклад основного матеріалу.** Останніми роками значно зросла кількість умов праці, які надають працівникам можливість вибору місця, часу та способу виконання роботи. Частка працівників з різними типами гнучких трудових договорів (ГТД), таких як фіксований час і нерегламентований робочий час, є високою у Швеції порівняно з багатьма європейськими країнами. До 84% працездатного населення Швеції мають трудові відносини з певною мірою гнучкості [1]. Треба також зазначити, що у Швеції існує сильна політика підтримки балансу між роботою та особистим життям, яка враховує гендерні аспекти. Одним з ключових елементів є система батьківської відпустки, яка передбачає рівний розподіл обов'язків між чоловіками та жінками. Обидва батьки мають право на оплачувану відпустку по догляду за дитиною, причому деяка частина цієї відпустки резервується спеціально для батька, щоб заохотити його до активнішої участі у догляді за дитиною. Такий підхід допомагає зменшити гендерні стереотипи щодо ролей у сім'ї та на роботі.

Цікаво, що у Японії, де традиційно існує гендерна нерівність у сфері праці, уряд запровадив політику для стимулювання участі чоловіків у догляді за дітьми. Це включає фінансові стимули для чоловіків, які беруть відпустку по догляду за дитиною. Такі заходи спрямовані на зміну культурних стереотипів та підтримку рівного розподілу сімейних обов'язків.

Канада теж пропонує приклад гнучкого підходу до забезпечення балансу між роботою і особистим життям, що враховує гендерний аспект. Закон про зайнятість Канади передбачає оплачувані батьківські відпустки, які можуть бути поділені між обома батьками. Крім того, існують програми, які



Нерегламентована робота збільшує сприйняття загрози насильства над жінками серед чоловіків, але не серед жінок. Це узгоджується з висновками Лотта [8], який показав, що чоловіки з нерегламентованою роботою повідомляли про вищий рівень втручання у робочі години.

Виявлено, що гендерно-стратифікованих моделях ми виявили, що ефект посередництва був більш вираженим для жінок. Ненормований робочий день сприяє підвищенню гнучкості та зменшенню втручання у жінок. Для жінок, які поєднують роботу на повний робочий день з основними обов'язками по дому та сім'ї, гнучкість є більш важливою для зниження рівня втручання, ніж для чоловіків [6].

Важливо наголосити, що наявність дітей вдома та партнера підвищує рівень втручання у жінок, але не у чоловіків. Це підкреслює важливість розмежування понять «наявність» і «можливість використання» гнучкості для жінок. Політика, спрямована на скорочення втручання, має бути зосереджена на сприйнятій гнучкості жінок.

Для чоловіків, які працюють більше і довше, ніж жінки, ненормована робота може збільшити сприйняття вимог і нормативний тиск щодо тривалості робочого дня, що сприяє збільшенню тривалості втручання.

Загалом, наше дослідження показує, що не всі працівники отримують однакову користь від гнучкості на роботі. Роботодавці та політики повинні прагнути до індивідуалізації гнучких умов праці, щоб покращити сприйняття гнучкості та мінімізувати можливий негативний вплив на баланс між роботою і життям. Майбутні дослідження повинні враховувати індивідуальні відмінності та чітко визначати і розмежовувати гнучкі трудові угоди та сприйняту гнучкість, щоб полегшити інтерпретацію та мета-аналіз.

**Висновки.** Дослідження гендерного аспекту у питанні балансу між роботою і особистим жит-

тям працівників виявило кілька важливих закономірностей та чинників, що впливають на цей баланс. Гендерні ролі, які визначаються суспільними нормами та очікуваннями, відіграють ключову роль у формуванні досвіду балансу між роботою та життям як чоловіків, так і жінок.

Гендерні норми та відносини впливають на те, як чоловіки та жінки балансують між професійними обов'язками та особистим життям. Чоловіки частіше зазнають нормативного тиску щодо тривалості робочого дня, тоді як жінки, як правило, відповідають за більшу частину домашніх обов'язків.

Нерегламентована праця безпосередньо пов'язана із втручанням у робочий час чоловіків, але не жінок. Це може бути пов'язано з тим, що чоловіки частіше обіймають керівні посади, де така праця є поширеною, та з більшим тиском на робочий час. При цьому гнучкість у роботі має важливе значення для жінок, оскільки дозволяє краще поєднувати професійні обов'язки та особисте життя. Водночас, для чоловіків гнучкість може зменшувати вимоги до тривалості робочого дня і допомагати краще розподіляти обов'язки вдома.

Треба враховувати, що для жінок гнучкість є більш важливою для зниження втручання, ніж для чоловіків. Політика, спрямована на скорочення втручання, має бути зосереджена на підвищенні сприйнятої гнучкості.

Загалом, треба підкреслити що не всі працівники отримують однакову користь від гнучкості на роботі. Роботодавці та політики повинні прагнути до індивідуалізації гнучких умов праці, щоб покращити сприйняття гнучкості та мінімізувати можливий негативний вплив на баланс між роботою і життям. Майбутні дослідження повинні враховувати індивідуальні відмінності та чітко визначати і розмежовувати гнучкі трудові угоди та сприйняту гнучкість, щоб полегшити інтерпретацію та мета-аналіз.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Eurostat. (2020). Work organisation and working time arrangements in 2019
2. Hagqvist, E., Vinberg, S., Tritter, J. Q., Wall, E., & Landstad, B. J. The same, only different: Doing management in the intersection between work and private life for men and women in small-scale enterprises. *Work Employment and Society*, 2020. № 34(2), pp. 262–280.
3. Chung, H., & Van der Lippe, T. Flexible working, work–life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 2020. № 151, pp. 365–381.
4. Johnson, A., Dey, S., Nguyen, H., Groth, M., Joyce, S., Tan, L., Glozier, N., & Harvey, S. B. A review and agenda for examining how technology-driven changes at work will impact workplace mental health and employee well-being. *Australian Journal of Management*, 2020. № 45(3), pp. 402–424.
5. Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 2013. № 66(2), pp. 345–376.
6. Emma Brulin, Sofe Bjärntoft, Gunnar Bergström, David M. Hallman Gendered Associations of Flexible Work Arrangement and Perceived Flexibility with Work–Life Interference: A Cross-Sectional Mediation Analysis on Ofce Workers in Sweden. *Social Indicators Research*. 2023. Pp. 571–589.

7. Connell, R. Gender, health and theory: Conceptualizing the issue, in local and world perspective. *Social Science & Medicine*, 2012. № 74(11), pp. 1675–1683.
8. Lott, Y. Does flexibility help employees switch of from work? Flexible working-time arrangements and cognitive work-to-home spillover for women and men in Germany. *Social Indicators Research*, 2020. № 151, pp. 471–494.
9. Lambert, A. D., Marler, J. H., & Gueutal, H. G. Individual differences: Factors affecting employee utilization of flexible work arrangements. *Journal of Vocational Behavior*, 2008. № 73(1), pp. 107–117.
10. Karasek, R., & Theorell, T. *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, N.Y.: Basic Books. 1990.

**Гринь Дмитро Володимирович**

#### **Гендерний аспект у питанні балансу між роботою і особистим життям працівників**

Гендерний аспект у питанні балансу між роботою і особистим життям працівників набуває все більшої ваги в умовах сучасного соціально-економічного розвитку. Зростаючі вимоги до професійної діяльності, а також необхідність виконання домашніх обов'язків створюють суттєві виклики для підтримання гармонійного співвідношення між цими двома сферами життя. Ця проблема особливо актуальна в контексті гендерної рівності, оскільки чоловіки та жінки стикаються з різними бар'єрами і можливостями у досягненні балансу між роботою і особистим життям.

Стаття досліджує гендерні аспекти у забезпеченні балансу між роботою і особистим життям працівників. У статті розглядаються сучасні підходи до розуміння цього балансу, а також аналізуються вплив гендерних стереотипів на розподіл ролей у сім'ї та на робочому місці.

У статті наведено приклади успішних практик з різних країн, що сприяють досягненню гендерної рівності у контексті балансу між роботою і особистим життям. Зокрема, розглянуто законодавчі та політичні заходи, впроваджені у країнах Європейського Союзу, таких як Швеція, Японія, Канада, де діють ефективні програми підтримки працівників. Важливе місце у дослідженні займають аналіз систем батьківської відпустки, гнучких форм зайнятості та дистанційної роботи, які сприяють гендерній рівності та покращенню умов праці.

Виявлено, що впровадження гендерно орієнтованих політик не лише сприяє гендерній рівності, але й покращує загальну якість життя працівників, знижує рівень стресу та вигорання, підвищує мотивацію та ефективність роботи.

У висновках статті підкреслюється необхідність системного підходу до вирішення проблеми балансу між роботою і особистим життям, що включає не лише законодавчі зміни, але й зміну культурних стереотипів та практик на рівні організацій. Наголошено на важливості впровадження індивідуальних підходів до управління робочим часом, що враховують потреби та можливості кожного працівника.

**Ключові слова:** гендер, трудові відносини, працівник, роботодавець, баланс між роботою та життям, час відпочинку, гнучкі трудові договори, ненормований робочий час, гнучкий графік роботи.

**Hryn Dmytro**

#### **Gender aspect in the issue of work-life balance for employees**

The gender aspect of work-life balance is becoming increasingly important in the context of modern social and economic development. Growing demands on professional activities, as well as the need to fulfill household responsibilities, create significant challenges for maintaining a harmonious balance between these two spheres of life. This problem is particularly relevant in the context of gender equality, as men and women face different barriers and opportunities in achieving work-life balance.

The article explores gender aspects in ensuring work-life balance for employees. The article examines modern approaches to understanding this balance and analyzes the impact of gender stereotypes on the distribution of roles in the family and in the workplace.

The article provides examples of successful practices from different countries that promote gender equality in the context of work-life balance. In particular, the author examines legislative and policy measures implemented in the European Union countries, such as Sweden, Japan, and Canada, where effective employee support programs are in place. An important place in the study is occupied by the analysis of parental leave systems, flexible forms of employment and remote work, which promote gender equality and improve working conditions.

It is found that the implementation of gender-oriented policies not only promotes gender equality, but also improves the overall quality of life of employees, reduces stress and burnout, and increases motivation and work efficiency.

The article concludes by emphasizing the need for a systematic approach to addressing the issue of work-life balance, which includes not only legislative changes but also changes in cultural stereotypes and practices at the organizational level. The author emphasizes the importance of introducing individual approaches to working time management that take into account the needs and capabilities of each employee.

**Key words:** gender, labor relations, employee, employer, work-life balance, rest time, flexible employment contracts, irregular working hours, flexible work schedule.