

*А. Б. Швець*  
*магістр спеціальності «Соціальна робота»*  
*ФПСР ОНУ імені І. І. Мечникова*  
*Науковий керівник:*  
*к. філософ.н.,доц.*  
*А. Ф. Аблов*

## ***ФЕМІНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЇ СОЦІАЛЬНА РОБОТА***

**Актуальність.** На сьогодні кадрова фемінізація характерна для багатьох сфер соціальної діяльності, у тому числі і для професійної соціальної роботи. Фемінізація соціальної роботи як професії повинна розглядатися з позицій вкладу і результату, повноважень і відповідальності, об'єму роботи і винагороди за її виконання, у зв'язку з чим, виникає необхідність аналізу кадрової фемінізації професії соціальна робота. В сучасному суспільстві професія «соціальна робота» визначена, як суто жіноча професія, що спричинено деякими факторами.

**Мета:** дослідити кадрову фемінізацію професії соціальна робота.

### **Завдання:**

1. Охарактеризувати значення «кадрової фемінізація» та її прояви в соціальній роботі.
2. Дослідити поняття «гендерна асиметрія», «гендерний контракт», «гендерний порядок».

### 3. Визначити причини фемінізації соціальної роботи.

Поняття «Кадрова фемінізація» почало формуватися в науковій літературі в 70-ті роки ХХ століття, хоча як соціальне явище воно виникло набагато раніше. Наукове визначення цього поняття сприяло легітимізації процесу кадрової фемінізації і його громадського визнання як реального явища соціального життя в цілому і професійної сфери - зокрема.

Поняття «Кадрова фемінізація» являється похідним від поняття «Гендерна асиметрія», детальним аналізом якого займається Г. Г. Силласте [4, с. 122]. Під нею вона розуміє соціальне явище, що відбиває об'єктивну закономірність кількісного розподілу чоловіків і жінок в соціальній структурі суспільства і в усіх сферах його життєдіяльності. Гендерна асиметрія також має на увазі певні наслідки від нерівномірного розподілу чоловіків і жінок в суспільстві. Диспропорції в питомій вазі чоловіків і жінок в різних сферах відбивають явну або латентну нерівність за ознакою статі. Вплив гендерної асиметрії не можна ігнорувати, оскільки вона являє собою не випадковий збіг обставин, а постійно діючий феномен.

Поняття «Гендерна асиметрія» являється похідним від поняття «Гендерний контракт», яке детально розглядають дослідники А. А. Темкіна, А. А. Роткірх [5]. Під ним вони розуміють зведення прав і обов'язків, правил взаємодії, що визначають розподіл праці за ознакою статі, а також правила взаємно відповідальних стосунків між чоловіками і жінками у сфері економіки. Гендерний контракт також має на увазі домінуючий тип гендерних стосунків, що репрезентуються практично і символічно на певному етапі гендерного порядку.

Гендерний контракт включає інституціональне забезпечення, практики і символічні репрезентації гендерних стосунків, ролей і ідентичностей в конкретних культурно-історичних контекстах. У сучасному суспільстві гендерні контракти залежать від розподілу праці в публічній і приватній сфері.

Гендерний контракт використовується для опису домінуючих приписів людям і диференціації діяльності за ознакою статі і по поколіннях, що визначають статус, права, обов'язки і відповідальність у сфері виробництва. Відповідно до гендерного контракту визначається, зокрема, хто і за рахунок яких ресурсів здійснює організацію домашнього господарства і догляд за дітьми в сім'ї і за її межами: непрацююча мати, підтримувана чоловіком або розширеною сім'єю; наймані робітники, оплачувані із зарплати подружжя; родичі; держава через систему безкоштовних дитячих установ і ін.

Поняття «Гендерний порядок» сформулював Р. Коннел [5, с.218], розглядають Е. Здравомислова, А. Темкіна [1, с.177]. Під ним розуміється статусний цивільний порядок, для якого характерний нерівний розподіл благ і престижу за ознакою статі. Він закріплений в історично заданих зразках владних відносин між чоловіками і жінками і усередині груп, визначених за ознакою статі.

Гендерний порядок сприяє закріпленню гендерних практик. Поняття «Гендерні практики» має на увазі способи взаємовідносин між статями у більше приватних сферах соціуму (бізнес, побут, сім'я і так далі) [2].

Таким чином, формування поняття кадрова фемінізація можна умовно представити у вигляді наступної схеми: Гендерний порядок - гендерні практики - гендерний контракт - гендерна асиметрія - кадрова фемінізація

Кадрова фемінізація є досить поширеною на ринку праці і характерної для багатьох сфер соціальної діяльності. Найяскравіше вона проявляється в системах виховання і освіти, але і в професійній соціальній роботі це явище стало типовим.

Визначний вклад в розвиток соціальної роботи зробили саме жінки. Перші практичні кроки в області теоретичного осмислення соціальної роботи були зроблені феміністками у багатьох країнах західного світу - Алісою Солонен в Німеччині, Марією Гахери у Франції, Єлизаветою Фрай в Англії, Джейн Адамс в США. Але найбільших успіхів в області теоретичних досліджень домагається

М. Річмонд. Вона розробила метод індивідуальної роботи з нужденними людьми. У 1908 році під керівництвом засновниці жіночого руху в Європі Аліси Соломон відкривається жіноча школа для соціальних працівників в Німеччині. До 1910 року в розвинених європейських країнах і США налічувалося вже 14 шкіл соціальної роботи. Перші школи соціальних працівників давали, як правило, однорічну підготовку.[3]

Нині спостерігається фемінізація професії соціального працівника. Жінки - соціальні працівники і жінки - клієнти ідентичні по світосприйняттю і світобаченню. Жінок часто зближує між собою досвід материнства, подвійне навантаження сім'я - будинок, досвід стосунків з чоловіками, численні проблеми з дітьми і родичами. Феміністський досвід дозволяє зробити висновок про те, що розуміння досвіду іншої людини на підставі спорідненості гендерних ідентичностей є важливою частиною формування професійної ідентичності і навичок надання соціальних послуг, в центрі яких знаходиться жінка-клієнт[2]

Спочатку процес фемінізації соціальної роботи мав яскраво виражений соціальний, політичний і ідеологічний сенс. Іншими словами професія соціальна робота розглядалася, як можливість для жінки реалізувати свій природний потенціал і призначення : допомагати, піклуватися, співпереживати. Ця традиція, підтримувана упродовж тривалого періоду часу, сприяла прийняттю фемінізації соціальної роботи як норми, без реалізації якої неможливо ефективно здійснювати цей вид діяльності.

Сучасне розуміння фемінізації соціальної роботи як професії необхідно розглядати дещо ширше і глибше, тобто з позицій вкладу і результату, повноважень і відповідальності, об'єму виконуваної роботи і винагороди за її виконання.

Серед головних причин фемінізації соціальної роботи можна виділити наступні:

1. Праця у сфері професійної соціальної роботи жіноча, оскільки здійснювати догляд за літніми і інвалідами, здійснювати

опіку самотніх, патрунувати і супроводжувати дітей - це природне, традиційне зайняття для жінок.

2. Низька заробітна плата розглядається як більше допустима для жінок, що сприймаються як другорядне джерело сімейного доходу в порівнянні з чоловіками.

3. Соціальна робота, як професія характеризується зручним графіком, свободою вибору об'єму і набору виконуваних доручень впродовж дня, що розглядається як привабливий чинник при виборі місця роботи жінками старших віків і матерів, що мають малолітніх дітей.

4. Соціальна робота - це особливий вид діяльності, який характеризується різноманіттям компетенцій з суміжних областей практики (психології, педагогіки, медицини, права). Ця обставина формує відчуття безмірності поля діяльності, до чого жінки адаптуються легше, ніж чоловіки.

5. Основна категорія клієнтів соціальної роботи - соціально уразливі групи, що вимагають співчуття. Чоловіки легше засвоюють і відтворюють модель взаємодії на рівних і прагнуть усунути від допомоги слабким, рахуючи це більше притаманним для жінок.

Практично усі, хто навчаються на факультетах соціальної роботи - дівчата; багато хто з них відмінно вчиться, проводить дослідження, готують проекти, успішно захищають дипломні роботи, проходять практику в закладах соціальної сфери. Деякі залишаються працювати на місцях, де проходили практику.

Університетські випускники представлені в основному жінками, що пояснюється гендерною структурою освітнього і професійного вибору. Ці молоді фахівці після закінчення ВНЗ рідко приходять на роботу в соціальну службу зважаючи на надзвичайно низьку оплату праці.

Висновок. Фемінізація соціальної роботи означає низький рівень оплати праці; робить акцент не на професіоналізмі, а на особистісних якостях працівника і емоційних аспектах посадових обов'язків, що, у свою чергу, посилює стереотип соціальної роботи

як «жіночої професії». Держава, встановлюючи неадекватну політику заробітної плати в соціальній сфері, фактично відтворює і закріплює соціальні забобони про дешевизну жіночої праці.

### *Список використаної літератури*

1. Здравомыслова Е., Темкина А.. Исследования женщин и гендерные исследования на Западе и в России // Общественные науки и современность. 1999, С.177-185.
2. Клещина И. С. Гендерный подход и равноправие в межличностных отношениях. URL: [http://anthropology.ru/ru/texts/kletsina/woman\\_37.html](http://anthropology.ru/ru/texts/kletsina/woman_37.html).
3. Козлов А. А. Социальная работа за рубежом: состояние, тенденции, перспективы. – М.: Флинта, 1998
4. Силласте Г. Г. Гендерная асимметрия как фактор карьерного роста женщины. 2004. № 3. С. 122-133.
5. Темкина А. А. Гендерные контракты и их трансформация в современной России // Социологические исследования. 2002. № 11. С. 4-14.