

**СОЦІОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ  
В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

*Обговорено актуальні проблеми служби жінок в органах внутрішніх справ України, розглянуто існуючі гендерні переваги та труднощі під час проходження служби не тільки як складові дискримінаційних практик, але й як раціональні розбіжності, що підтримують функціонування патріархальної організації. Автори розглядають, які саме гендерні особливості допомагають жінці покращити діяльність органів внутрішніх справ, визначають основні напрямки необхідних соціологічних досліджень гендерних відносин в ОВС.*

\*\*\*

*Обсуждены актуальные проблемы службы женщин в органах внутренних дел Украины, рассмотрены существующие гендерные преимущества и трудности в прохождении службы не только как составляющие дискриминационных практик, но и как рациональные отличия, которые поддерживают функционирование патриархальной организации. Авторы рассматривают, какие именно гендерные особенности помогают женщине улучшить деятельность органов внутренних дел, определяют основные направления необходимых социологических исследований гендерных отношений в ОВД.*

\*\*\*

*The actual problems of women service in police force of Ukraine are discussed in the article. Existing gender advantages and difficulties in police service not only as components of discriminatory practices, but as rational differences that support the function of patriarchal organization are considered. Authors consider which gender differences help a woman to improve police activity; identify main directions of necessary sociological researches of gender relations in police.*

Актуальність дослідження проблеми служби жінок в органах внутрішніх справ України сьогодні пов'язана, перш за все, з тим, що однією з цілей державних програм є впровадження гендерної рівності та ліквідація всіх форм дискримінації жінок на основі створення умов і правових норм, необхідних для здійснення на практиці конституційного принципу рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків.

Загальноприйняті міжнародні норми, які лежать в основі гендерної політики в Україні, зафіксовані в низці міжнародних документів: Загальній декларації прав людини, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Міжнародному Пакті про громадянські та політичні права, Конвенції Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок, рекомендаціях Ради Європи та ін.

Але незважаючи на таку спрямованість світової та державної політики, в українському суспільстві спостерігаються диспропорції у соціальних позиціях (різниця у доступі чоловіків і жінок до робочих місць), які сприяють зростанню соціальної напруженості. У першу чергу це стосується постійного зростання безробіття в суспільстві та фемінізації бідності. На сьогоднішній день у правоохоронних органах України працює все більше жінок, в той час як у суспільстві ця праця традиційно вважається чоловічою. Така ситуація вимагає, на наш погляд, проведення додаткових соціологічних досліджень з проблем встановлення гендерного паритету в ОВС, зокрема, вивчення умов та особливостей професійної діяльності чоловіків/жінок в органах внутрішніх справ України, розробки відповідних заходів з метою запобігання порушенням їхніх прав. Результатом цих досліджень має бути окреслення основних напрямків забезпечення необхідних умов для реалізації рівних прав чоловіків та жінок в органах внутрішніх справ на сучасному етапі їх функціонування.

За останні 30 років гендерні дослідження значно розвинулись у психології, педагогіці, соціології, історії, філософії, політології, правових науках, науках про державне управління. У роботах таких російських та українських соціологів, як І. А. Жеребкіна, О. А. Здравомислова, Г. А. Темкіна, С. М. Оксамитна, І. С. Кон, Т. Ю. Журженко, Є. М. Зуйкова, Н. К. Кесіора, І. С. Клецина, Н. В. Лавриненко описано механізм конструювання гендерних відносин, основні сфери прояву гендерної нерівності, чинники, що запобігають становленню гендерного паритету. Але слід підкреслити, що ще мало робіт, які досліджують специфіку гендерних відносин у таких традиційно чоловічих організаціях, якими є армія та органи внутрішніх справ. Серед авторів, які торкалися цієї тематики, слід назвати Ж. В. Гербач, І. Ю. Суркову, Ю. О. Свеженцеву, В. Л. Лапшину, К. Б. Левченко, А. В. Мороз, О. А. Мартиненка, М. В. Щелкунову, П. М. Львову. Більшість робіт присвячено дослідженню дискримінації жінок, що працюють у тих системах, які традиційно вважалися суто чоловічими. Однак недостатньо уваги, на нашу думку, приділяється тим неформальним привілеям, які отримують жінки, та перевантаженню, що випадає на долю чоловіків – їх колег, а також тим гендерним (а не жіночим) особливостям під час проходження служби. Тому в межах статті ставимо наступні задачі:

– розглянути існуючі гендерні переваги та труднощі під час проходження служби не тільки як складові дискримінаційних практик, але й як раціональні розбіжності, що підтримують функціонування патріархальної організації;

- розглянути, які саме гендерні стереотипи допомагають жінці покращити свою працю в органах внутрішніх справ (ОВС);
- визначити основні напрямки необхідних соціологічних досліджень гендерних відносин в ОВС для висвітлення тих ускладнень і переваг, які надає перебування на службі жінок.

Уявлення людей про типові моделі поведінки чоловіків та жінок є невід'ємними елементами національної культури, які впливають також на формування організаційної культури. В умовах перетворення організацій, ускладнення їхньої структури менеджери необхідно усвідомлювати та враховувати вплив усіх можливих факторів на ефективність діяльності організації.

Під гендерними стереотипами розуміємо узагальнені та спрощені уявлення людей про моделі поведінки та риси характеру, які відповідають поняттям «чоловіче» та «жіноче». Їх можна поділити на три групи: стереотипи стосовно основних гендерних рис; стереотипи, закріплюють сімейні та професійні ролі у відповідності до статі; стереотипи, які пов'язані з відмінностями у змісті трудової діяльності чоловіків та жінок.

Умовно можна виділити два типи уявлень про гендерні ролі в організації: традиційний та егалітарний. Традиційний базується на переконанні, що чоловіки – більш перспективні та вигідні працівники, вони мають перевагу в отриманні керівних посад, високу заробітну платню, неформальне домінування. Жінкам відводяться другорядні ролі, менша заробітна платня у зв'язку з їх некомпетентністю, або необхідністю, перш за все, турбуватися про родину, дітей.

Стратегії поведінки жінок в такій організації: 1) підкоритися вимогам стереотипів, виконувати другорядні ролі в організації, ставитися до гендерної приналежності як до «доли»; 2) намагатися у процесі професійної діяльності довести, що жінка в організації краще та перспективніше, ніж колеги-чоловіки; 3) обрати суто «чоловічу» поведінку, намагатися ні в чому не поступатися чоловікам.

Стратегії поведінки чоловіків у традиційній організації: 1) відповідати традиційним гендерним стереотипам: домінувати, будувати кар'єру та підкреслювати повсякчас свою маскуліність; 2) задовольнитися другорядними ролями, не виявляти активності, змиритися з жалісливо-поблажливим ставленням колег та керівництва.

У зв'язку з існуванням та дією означених гендерних стереотипів традиційна організація неминуче втрачає активних і компетентних працівників жіночої статі, яким дуже важко зайняти своє місце. З іншого боку, послаблюється професійна активність чоловіків в умовах недостатньої конкурентної боротьби. Безумовною перевагою традиційної організації є

передбачуваність поведінки її учасників, погодження з розподілом ролей, їх комплементарністю.

Егалітарний тип уявлень про гендерні ролі в організації ґрунтується на ідеї домінування в організації компетентності та професіоналізму без оглядки на гендерну приналежність. Вплив гендерних стереотипів на загальну діяльність такої організації мінімальний, усі можливі гендерні інверсії сприймаються толерантно. Переваги такої організації: гендерна приналежність не впливає на вертикальну та горизонтальну професійну сегрегацію в організації, можливість оцінювання працівника на основі його реального внеску в успішну діяльність організації, повага до проявів індивідуальності кожного працівника, підкреслення зацікавленості організації у професійному зростанні та професійній активності її персоналу. В результаті егалітарна організація має можливість зібрати різноспрямованих спеціалістів, які об'єднані досягненням однієї мети. Персонал, безумовно, зацікавлений в успішності діяльності організації, в межах якої можна почувати себе індивідуальністю та професіоналом одночасно.

Недоліками егалітарної організації виступають вірогідні особистісні та міжособистісні конфлікти у разі стикання розбіжностей в індивідуальних гендерних стереотипах, необхідність постійного підкреслення толерантності в міжособистісних відносинах. Врахування впливу гендерних стереотипів на функціонування персоналу організації дозволить підвищити рівень її культури і, як наслідок, позитивно вплинути на загальну ефективність діяльності організації.

Прихід жінок на службу до органів внутрішніх справ – закономірний процес розвитку гендерних відносин. Але слід зазначити, що це викликало низку питань. У прагненні досягнути гендерної рівності не слід забувати про розповсюдженість традиційних гендерно-рольових стереотипів, їх інертність. Як чоловіки, так і жінки є їхніми носіями. Служба в ОВС висуває до жінок вимоги, які суперечать усім традиційним стереотипам жіночої поведінки і підтримують чоловічі. Жінки такі вимоги «чоловічої поведінки» виконують у більшості не в повному обсязі. Зокрема це проявляється в наступному:

1) ще під час навчання дівчат-курсантів не залучають до патрулювання території, до участі в забезпеченні громадського порядку під час масових заходів (тому чоловіки в даних випадках вимушені відпрацьовувати і за себе, і за жінок свого підрозділу);

2) підрозділи у відділах міліції можна умовно поділити залежно від гендерної комплектації на переважно «чоловічі» (дільничні інспектори міліції, патрульно-постова служба міліції, відділення ДАІ, відділи карного розшуку, відділи боротьби з незаконним обігом наркотичних речовин), переважно «жіночі»

(відділи обліково-реєстраційної роботи, відділення громадянства, імміграції та реєстрації фізичних осіб, канцелярія, відділи роботи з персоналом) та змішані (відділення кримінальної міліції зі справ неповнолітніх, чергова частина, відділи слідства і дізнання, експертно-криміналістичні відділи).

Виконання службових обов'язків у переважно «чоловічих» підрозділах пов'язане з ризиком для життя, ненормованим робочим часом, можливим застосуванням зброї та фізичної сили. Для жінки, яка потрапила на роботу до «чоловічого» відділу, існує можливість вибору однієї з трьох вже зазначених вище стратегій поведінки: 1) підкоритися вимогам стереотипів, виконувати другорядні ролі у відділі, ставитися до гендерної приналежності як до «долі»; 2) намагатися у процесі професійної діяльності довести, що жінка може бути краще та перспективніше, ніж колеги-чоловіки; 3) обрати суто «чоловічу» поведінку, намагатися ні в чому не поступатися чоловікам. Найчастіше обирається перша стратегія, але така поведінка не відповідає принципу рівних можливостей для чоловіків і жінок [1].

Робота в «жіночих» службах пов'язана з виконанням неспецифічних функцій для ОВС, які в переважній більшості країн Європи виконують неатестовані спеціалісти. Їхні обов'язки майже не відрізняються від діяльності спеціалістів аналогічних підрозділів у цивільних приватних та державних організаціях.

У службах, де чисельність чоловіків та жінок приблизно однакова, жінки намагаються поєднати службу з виконанням традиційних сімейних обов'язків, тому вони оформлюють лікарняні у зв'язку із хворобою дитини, відпустку по догляду за дитиною, прагнуть піти у відпустку в літній період, не затримуватися на роботі після закінчення робочого часу. Такий традиційний гендерний розподіл викликає, з одного боку, розуміння колег-чоловіків (адже в їхніх сім'ях відбувається те саме), але з іншого боку, викликає незадоволення, тому що за відсутності жінок їхні професійні задачі перекладаються на чоловіків. За даними соціологічних досліджень, жінка в родині виконує не менше 75 % домашніх обов'язків, пов'язаних із доглядом за дитиною та господарською роботою. Якщо жінка віддає максимум сил та часу службі, вона потребує більшої допомоги вдома з боку чоловіка або інших родичів, що досить проблематично.

Стереотипи самореалізації у виконанні традиційних сімейних обов'язків вимагають від жінки набагато більших витрат часу, ніж від чоловіків. Відсутність «часу на родину» жінка також переживає боляче. Наслідки «подвійної зайнятості» негативно впливають як на родину, так і на службу. Наприклад, працівники-жінки висувають більш низькі вимоги до власного

кар'єрного зростання. За даними опитування дівчат-курсантів, кар'єрні очікування не підіймаються вище посади заступника начальника або начальника відділення. У той же час хлопці-курсанти хотіли б стати заступником начальника або начальником райвідділу, отримати посаду в міністерстві. Серед пояснень більш низьких вимог до кар'єри з боку дівчат на першому місці стоїть побоювання не впоратися з виконанням сімейних ролей та небажання демонструвати жорсткий авторитарний стиль керівництва.

Дослідження 1990-х років визначили досить слабкий рівень вивчення питань професійної самореалізації жінок в умовах воєнізованих колективів, а також поставили проблему мотивації вибору жінками професії правоохоронця. Були виявлені тенденції, аналогічні російському ринку праці, коли 47 % українських жінок-правоохоронців пішли на службу через необхідність мати гарантовану трудову зайнятість та службове зростання. Ще 28,9 % опитаних віддають перевагу роботі у чоловічих колективах через реальну перспективу влаштування особистого життя. Тобто майже 77 % опитаних жінок обрали роботу в ОВС в силу труднощів економічного характеру та негативних факторів суспільного розвитку [2]. Такі тенденції спостерігаються в суспільстві і дотепер. Під впливом таких специфічних факторів правоохоронної діяльності, як висока стресогенність, сувора регламентація індивідуальної поведінки та чітка субординація стосунків відбувається процес маскулізації жінок як результат сприймання і засвоєння ними суто чоловічих стереотипів поведінки, що складає зміст початкової професійної деформації. Жінки вимушені приймати той чи інший тип відносин, який вже склався – ієрархічний, авторитарний, агресивний, що суперечить соціально прийнятному образу жіночості. Одночасно було відзначено, що робота в підрозділах ОВС підвищує рівень самооцінки жінок [2].

Зміни, яких потребують органи внутрішніх справ, повинні торкатись і чоловіків, і жінок. Якщо працівник-жінка не хоче працювати нарівні з чоловіками, то цілком закономірно, що вона перебуває на «другорядних» ролях та менше заробляє. За даними соціопитувань жінок, які прагнуть гендерної рівності з чоловіками в міліції, менше десяти відсотків.

Залежно від уявлень про особливості проходження служби умовно можна виділити дві групи жінок: 1) жінки, які намагаються нарівні з чоловіками виконувати всі без винятку професійні обов'язки, бажають працювати у відділах, що виконують основні функції ОВС як соціального інституту (карний розшук, слідство, патрульно-постова служба, відділи боротьби з економічними злочинами тощо), гостро реагують на

факти гендерної дискримінації. За результатами соціопитування дівчат-курсантів їх частка складає близько 12 %; 2) жінки, які вважають, що основні вимоги службової діяльності необхідно виконувати, але природне виконання репродуктивної функції надає їм низку закономірних гендерних привілеїв; вони незадоволені вимогами гендерної рівності, вбачають в них загрозу своїм гендерним привілеям. Такі жінки складають переважну більшість. Слід зазначити, що на результат діяльності жінок другої групи впливає існуюче протиріччя між виконанням сімейних функцій та функцій працівника організації. Вони намагаються подолати це протиріччя, обираючи «жіночі» структурні підрозділи або «змішані».

За результатами соціопитувань нами встановлені наступні неформальні привілеї чоловіків під час проходження служби: на перше місце виходить перевага в разі призначення матеріальних заохочень, друге місце займають привілеї, пов'язані з переміщенням вгору по службі, призначенням на керівні посади, допомога в професійному зростанні, наступними йдуть привілеї, що стосуються взаємовідносин з керівництвом. Що стосується привілеїв жінок, то вони в першу чергу пов'язані з умовами праці та її змістом. Основні переваги жінок розподілилися наступним чином: на перше місце вийшло надання роботи, яка менше пов'язана з ризиком, їх рідше викликають з відпустки, їм легше отримати лікарняний лист, вони «завантажені» в основному паперовими справами і виконують менш відповідальну роботу, жінки в порівнянні з чоловіками виконують менший обсяг роботи, до них менш критично ставиться керівництво, до них висувують менші вимоги під час несення служби, керівництво частіше задовольняє їх неформальні прохання і вони частіше отримують відпустку в зручний для них час.

Таким чином, привілеї чоловіків пов'язані з їх статусом, матеріальним забезпеченням та перспективами кар'єрного зростання. Вони в цілому підтверджують ідеї маскуліності. Привілеї жінок пов'язані в першу чергу з умовами, режимом праці. Привілеї чоловіків спрямовані на майбутнє, на подальшу професійну самореалізацію, стимулюють їх активність та професійну і посадову самореалізацію. Привілеї жінок орієнтовані на покращення умов праці в сучасний момент. Можливо, якщо чоловік не буде мати перспектив службового та професійного зростання, а також пов'язану з цим матеріальну забезпеченість, він прагнути до зміни місця роботи. Жінка ж у більшості випадків висуває менші вимоги. Можна припустити, що саме гендерні особливості проходження служби привертають увагу жінок.

Зрозуміло, що проблема гендерного паритету не може бути вирішена за допомогою вольового рішення щодо вирівнювання

всіх умов проходження служби чоловіками та жінками. По-перше, це може призвести до звільнення великої кількості жінок, які складають певний соціальний потенціал ОВС. По-друге, інша частина жінок, які все ж таки залишаться, буде вимушена поводитись «традиційно по чоловічому» і тоді організація знову втрачає той потенціал, який обумовлений перевагами саме працівників-жінок:

- реформування органів міліції вимагає нових якостей від правоохоронця, а саме – толерантності, вміння спілкуватись, емпатії. Ці риси громадська думка в першу чергу приписує жінкам. Тому з їх допомогою змінюється образ правоохоронної діяльності;

- за досвідом європейських країн, служба жінки в поліції дуже результативна. Жінки більш комунікабельні під час врегулювання сімейних конфліктів, робота жінок-поліцейських незамінна у роботі з жертвами насильницьких дій, з підлітками-правопорушниками. Залучення до служби жінок допомагає вирішити такі проблеми, як ефективна організація боротьби зі злочинністю жінок і неповнолітніх, попередження злочинів, вчинених на побутовому ґрунті.

- служба жінок у міліції дозволяє знизити гостру нестачу кадрів, тому що вони займають ті посади, які чоловіки вважають неприйнятними. З іншого боку, збільшення кількості жінок у міліції може призвести в майбутньому до необхідності перегляду деяких принципів тактики використання сил і засобів.

- за даними соціологічних досліджень жінки набагато краще складають іспити й засвоюють матеріал у процесі навчання. Поліцейських-жінок не залучають лише до спецоперацій з агресивними демонстрантами та звільнення заручників. Але в процесі підготовки жінки-поліцейські проходять такий самий курс навчання, як і чоловіки. Жінки демонструють більш високий рівень виконавчої дисципліни, меншу залежність від шкідливих звичок (алкоголь, куріння), більш низький рівень агресивності, більш високий рівень комунікабельності тощо.

Але крім підкреслення переваг необхідно зупинитись також на недоліках залучення жінок до служби в ОВС. Останні пов'язані, перш за все, з наступними характеристиками жінок: більшою схильністю до стресових станів, більш високим рівнем емоційності, меншою фізичною силою. Також перебування жінок у колективі викликає потенційну небезпеку сексуальних домагань на робочому місці, відповідні проблеми через необхідність поєднання служби з домашніми обов'язками, накопичення специфічної втоми через більший обсяг домашньої роботи у порівнянні з чоловіками. Зазначені проблеми є універсальними для усіх країн, де на службу у правоохоронні



органи приймаються жінки, які мають однакові із чоловіками функціональні обов'язки та робоче навантаження, але світовий досвід свідчить, що без залучення жінок неможливе демократичне реформування ОВС.

Залучення до служби жінок більш рельєфно висвітлює необхідність реформування усїєї системи ОВС за основними напрямками: 1) створення та реалізація програми гендерного паритету в міліції (висування однакових вимог та надання рівних можливостей під час проходження служби чоловікам та жінкам, у тому числі в кар'єрних пересуваннях); 2) відкрита боротьба з можливими сексуальними домаганнями та іншими проявами гендерної дискримінації під час несення служби; 3) впровадження в окремих підрозділах за необхідністю політики «позитивної дискримінації», тобто цілеспрямованої підтримки та сприяння просуванню жінок.

Подальший аналіз стане в пригоді під час реалізації державної політики у сфері забезпечення гендерної рівності, а також для формування відомчих програм попередження порушень прав жінок, які проходять службу в правоохоронних органах. Водночас необхідність отримання більш деталізованої інформації з проблемних питань діяльності жінок у правоохоронних органах є запорукою подальших прикладних досліджень у цій сфері, проведених комплексно у соціологічному, правовому та філософському вимірах.

**Список літератури:** 1. Свеженцева Ю. О. Аналіз проблеми гендерної нерівності в органах внутрішніх справ крізь призму теорій визнаних і сторонніх, схизмогенезису та маргінальності / Ю. О. Свеженцева, А. В. Мороз // Наукові студії Львівського соціологічного форуму «Багатомірні простори сучасних соціальних змін»: зб. наук. праць. – Л.: ВЦ Львів. нац. ун-ту імені Івана Франка, 2008. – С. 375–379. 2. Лапшина В. Л. Социально-психологические проблемы профессиональной самореализации женщин-сотрудниц ОВД / В. Л. Лапшина // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1999. – № 8. – С. 21–24.

*Надійшла до редколегії 19.03.2010*

УДК 316.334.22

**М. О. Чміль, О. С. Скляр**

### **Вплив суїциду на діяльність ОВС**

*Наведено результати досліджень основних складових, які впливають на суїцид працівників міліції. Розглянуто вплив умов праці на це дане явище.*

\*\*\*

*Приведены результаты исследований основных составляющих, которые влияют на суицид сотрудников милиции. Рассмотрено влияние условий труда на это данное явление.*

\*\*\*