

УДК 334.02
JEL J16; M54

DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/meu.2023.49.0.4907>

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМАТИКИ БАЛАНСУ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ

Оксана Жилінська¹, Тетяна Прилуцька²

Київський національний університет імені Тараса Шевченка
03022 м. Київ, вул. Васильківська, 90а

¹e-mail: zhylinska@knu.ua

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8366-0474>

²e-mail: tprilut@knu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3055-4779>

Анотація. Стаття висвітлює розуміння сучасної динаміки балансу між роботою та особистим життям, зосереджуючись на гендерних аспектах. Зростаюча важливість цього питання в сучасному професійному житті відображається в тому, як суспільні очікування, корпоративна культура та індивідуальний вибір взаємодіють при формуванні досвіду чоловіків і жінок у керуванні своєю кар'єрою та особистим життям. Важливим аспектом є вплив стереотипів на уявлення про баланс. Суспільні очікування, укорінені у стереотипах, можуть утруднювати пошук балансу, що відповідає особистим та професійним амбіціям. Організації, які підтримують гнучкі політики, такі як гнучкий графік роботи чи віддалена робота, створюють сприятливе середовище для злиття професійного та особистого життя. У той час як організації, що не приймають такі політики, підсилюють гендерні розбіжності, особливо у плані рішень, що стосуються жінок.

Ключові слова: гендерні аспекти, гендерна політика, гендерна рівність, гендерні стереотипи, гендерна проблематика.

Постановка проблеми. Стаття висвітлює гендерні аспекти проблеми балансу між роботою та особистим життям, звертаючи увагу на вплив суспільних очікувань і корпоративної культури на досвід чоловіків і жінок. Акцент на значущості інклюзивних політик робочих місць, що сприяють створенню умов для об'єднання професійного та особистого життя. Важливим аспектом є виклик гендерним стереотипам та упередженням, які можуть ускладнювати професійний розвиток жінок та обмежувати чоловіків у прагненні активної участі в сімейному житті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Концепцію "гендеру" вивчають з різних поглядів, і тому у цьому дослідженні ми проводимо аналіз літератури з гендерних досліджень. По-перше, ми виявили різноманітні статті в наукометричній базі даних Scopus, які містять термін "гендер" у назві, анотації або ключових словах. Ми спрямували свою увагу на публікації з гендерних досліджень, пов'язаних з бізнесом та економікою. Практика показує, що ця тема набуває широкої популярності від

кінця XIX століття і досі. Зокрема, варто відзначити праці Дж. Акер [18], Дж. Батлер [20], Р. Кантер [21], Е. Оклі [22], Л. Усанової, М. Нестеренко [14], В. Ярошенка [16].

Більшість досліджень гендерних упереджень зосереджена на проблемі неможливості балансу між роботою та сім'єю. Серед вчених, що вивчають цю область, можна вказати Ш. Берн, Н. Власенко, Л. Виноградова, А. Чирикова, Т. Бендас, Ю. Маслова та інших. Інші автори акцентують увагу на дискримінації жінок на робочому місці та в інших політичних, економічних та соціальних контекстах. Аспекти гендерних питань розглядали Т. Говорун, О. Дашковська, О. Завалевська, О. Кікінеджи, Н. Кодацька, Б. Кравченко, Л. Лохвицька, Т. Мельник, Л. Пампуха, Н. Слюсаренко, Л. Яценко. За останні 30 років спостерігається значний міжнародний ріст досліджень гендерних відносин в організаціях загалом і в управлінні зокрема. Це стосується як емпіричних досліджень, так і більш загальних теоретичних аналізів. Сфера гендеру, організацій та управління тепер визнається як важлива галузь, а жінки вважаються неперевіреними лідерами та керівниками корпорацій.

Також важливо враховувати гендерну нерівність у розподілі робочого часу. Жінки часто стикаються з вищими рівнями невідповідності робочого часу, що може бути пов'язано з виконанням сімейних обов'язків та іншими факторами. Ця різниця в робочому часі може впливати на соціальні та економічні аспекти життя жінок та сімей взагалі, як підтверджено дослідженням ролі жінок на ринку праці, проведеним Клаудією Голдін, лауреаткою Нобелівської премії з економічних наук.

Постановка завдання. Стаття має на меті вивчити гендерні аспекти балансу між роботою та особистим життям, аналізуючи вплив суспільних очікувань, корпоративної культури та індивідуального вибору на досвід чоловіків і жінок у керуванні своєю кар'єрою та особистим життям. Дослідження спрямоване на ідентифікацію ключових факторів, що впливають на баланс, а також висвітлення можливих шляхів подолання гендерних стереотипів та сприяння створенню інклюзивного середовища на робочому місці.

Методи дослідження. У ході дослідження були використані такі методи: наукової абстракції, об'єднання історичного та логічного підходів, аналізу та синтезу, класифікації та узагальнення. За цими підходами було проведено аналіз наукової літератури.

Виклад основного матеріалу дослідження. Баланс між роботою та особистим життям стає все більш важливим аспектом сучасного професійного життя і люди намагаються знайти рівновагу між своїми професійними обов'язками та особистим життям. Це дослідження аналізує гендерні аспекти балансу між роботою та особистим життям, враховуючи, як суспільні очікування, корпоративна культура та індивідуальний вибір переплітаються при формуванні досвіду чоловіків і жінок у керуванні своєю кар'єрою та особистим життям.

Суспільні очікування часто відіграють ключову роль у формуванні уявлень про баланс між роботою та особистим життям чоловіків і жінок. Укорінені стереотипи можуть створювати труднощі для осіб, які намагаються знайти баланс, що відповідає їх особистим та професійним амбіціям [13].

Робоче середовище суттєво впливає на здатність людини досягти балансу між роботою та особистим життям. Організації, які підтримують інклюзивні політики, зокрема гнучкий графік роботи або можливість віддаленої роботи, сприяють створенню середовища, де чоловіки і жінки можуть краще поєднувати своє професійне та особисте життя. Навпаки, організації, які не ініціюють таких політик, здатні ненавмисно підсилювати гендерні розбіжності, впливаючи більше на жінок щодо прийняття конкретних рішень.

Гендерний розрив у заробітній платі залишається актуальною проблемою у багатьох галузях економіки, впливаючи на розподіл домашніх обов'язків. Жінки, які часто заробляють менше, ніж їхні чоловіки-колеги, можуть стикатися з додатковими труднощами у збалансуванні роботи та особистого життя.

Стереотипи та упередження можуть ускладнювати професійний розвиток жінок, тому важливо вирішувати ці питання, забезпечуючи рівні можливості для чоловіків і жінок у досягненні професійних цілей, уможливаючи задоволення від особистого життя [23].

Сучасний світ постійно переосмислює ролі чоловіків і жінок, вносячи корективи у традиційні гендерні уявлення. Однак, навіть в епоху соціально-економічних змін, гендерні стереотипи щодо балансу між роботою та особистим життям залишаються важливим аспектом життєдіяльності, визначаючи очікування та виклики для обох статей.

Уявлення про те, що чоловіки повинні бути взяті на роботу першочергово, на них покладено основні фінансові обов'язки, а жінки - відповідальні за господарство і сім'ю, несуть в собі застарілі гендерні стереотипи, які можуть стати перешкодою для досягнення гармонії між професійним та особистим життям.

Для чоловіків, які бажають взяти активну участь у вихованні дітей або домашніх справах, такі стереотипи можуть стати обмежуючим фактором. З часом, суспільство вимагає від чоловіків не лише кар'єрного успіху, але й привнесення гармонії у сімейне життя, що стає суперечливим завданням при наявності застарілих уявлень.

Разом з тим, для жінок, особливо тих, котрі займають високі посади у корпоративному світі, «боротьба» з гендерними стереотипами може бути ще складнішою. Сприйняття оточення, що жінка повинна виконувати виключно роль дбайливої матері або домогосподарки, може ускладнити її можливості зосередитися на кар'єрі, не піддаючись критиці чи непорозумінню.

Окрім того, гендерні стереотипи можуть впливати на погляди на батьківство, роблячи важчим вибір між кар'єрою і дітьми для обох статей. Жінці може бути важко зробити вибір на користь кар'єри, не відчуючи внутрішніх сумнівів щодо свого материнства, тоді як чоловікові може бути складніше прийняти рішення на користь домашніх обов'язків без побоювань щодо кар'єрних наслідків [15].

Таким чином, розвіювання гендерних стереотипів щодо балансу між роботою та особистим життям визначатиме еволюцію громадянського суспільства. Важливо враховувати індивідуальні потреби та амбіції кожної людини, а не просто слідувати за стереотипами, які диктують, яким має бути ідеальне робоче та особисте життя.

Гендерна рівність є стратегічним напрямком діяльності Організації Об'єднаних Націй, який відображений у Статуті ООН [12] і визнаний як важливий компонент Загальної декларації прав людини [1].

Боротьба з дискримінацією та гендерною нерівністю є ключовим аспектом діяльності Міжнародної організації праці (МОП) [11]. Це відзначено у Конвенції про рівну винагороду 1951 року (№100) [8] та Конвенції про дискримінацію в сфері праці та занять 1958 року (№111) [3]. Додаткові аспекти включено у Конвенцію про працівників із сімейними обов'язками 1981 року (№156) [9], Конвенцію про професійну реабілітацію та зайнятість осіб із інвалідністю 1983 року (№159) [7], Конвенцію про корінні народи та народи, які ведуть племінний спосіб життя 1989 року (№169) [5], а також у Конвенцію про домашніх працівників 2011 року (№189) [4] та Конвенцію про охорону материнства 183 (№183) [6].

На початку роботи 111-ї щорічної Міжнародної конференції праці 5 червня 2023 року Генеральний директор МОП висловив турботу щодо гендерної нерівності, зауваживши, що жінки в середньому отримують на 20% менше заробітної плати, ніж чоловіки. Він наголосив на необхідності визнання соціальної справедливості як пріоритетного завдання глобального порядку [17].

На цій конференції акцент був зроблений на досягненні рівності між жінками та чоловіками на роботі. Для цього Комітет експертів МОП аналізує доповіді держав та урядів, оцінює ступінь імплементації положень Конвенцій.

Останні 25 років свідчать про значний прогрес у гендерній рівності, що зумовлено Пекінською декларацією 1995 року та її переглядом у 2020 році [10]. У 2021 році Комісія ООН зі становища жінок закликала уряди усунути причини гендерної нерівності та розширити економічні можливості жінок та їхнє право на працю.

Прогрес останнього століття визначається підвищенням рівноправності для жінок у багатьох країнах, де вони отримали більше можливостей та кращий статус на роботі. Заходи на захист материнства та поєднання роботи з обов'язками сім'ї стають все більш актуальними.

Сприяння гендерній рівності передбачає заходи щодо рівності в освіті, навчанні та працевлаштуванні, розширення прав і можливостей жінок, запобігання насильству та домагань, включаючи гендерно зумовлене насильство, підтримки жінок на керівних посадах та їх представництва в урядових органах тощо.

Ситуація в Україні у контексті «боротьби» з дискримінацією та гендерною нерівністю є об'єктом уваги багатьох міжнародних організацій. Комітет експертів МОП вітає той факт, що законодавство нашої країни регулює множинну дискримінацію. І хоча спостерігається певний прогрес у визначенні та забороні сексуальних домагань при працевлаштуванні, у деяких випадках Україна стикається з правовими труднощами щодо вживання необхідних заходів [2].

Важливим є те, що загальні посилання на дискримінацію "у сфері зайнятості" не завжди є достатньо широкими, як це вимагає Конвенція №111. У цьому контексті Україна не продемонструвала значного прогресу. Як позитивний момент варто відзначити встановлення охорони материнства на конституційному рівні.

Комітет експертів МОП також відзначає, що деякі уряди, включаючи Кабо-Верде, Анголу, Киргизстан, Румунію, Сербію, Словенію та Узбекистан, вже впровадили гнучкі години роботи через відповідні законодавчі положення. Натомість, у контексті Конвенцій №111, 156 і 183, Україна не представила доповіді, які б дозволили оцінити їхнє застосування.

Активна діяльність України в міжнародних організаціях та її євроінтеграційний курс свідчать про готовність нашої країни до поліпшення гендерної ситуації. У цьому контексті рекомендується консультування з питань практичного застосування вказаних вище конвенцій, а також робиться акцент на підвищенні рівня правової освіти серед населення.

Досягнення гендерного балансу між роботою та особистим життям вимагає багатогранного підходу, який враховує очікування суспільства, культуру робочого місця та індивідуальний вибір. Кидаючи виклик традиційним гендерним ролям, сприяючи інклюзивній політиці на робочому місці, усуваючи гендерний розрив в оплаті праці та створюючи середовище, яке підтримує як чоловіків, так і жінок у виконанні їхніх батьківських обов'язків, ми можемо створити більш справедливу та стійку модель балансу між роботою та особистим життям. Зрештою, визнання та вирішення гендерних питань у контексті балансу між роботою та особистим життям

має важливе значення для створення більш інклюзивної та різноманітної робочої сили, де люди можуть зростати як професійно, так і в особистому плані.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Згідно з дослідженнями, які аналізували західну і східну культури, немає жодних доказів реальних або значних гендерних відмінностей. Баланс між роботою та особистим життям однаково пов'язаний із задоволеністю роботою та власним життям як чоловіків, так і жінок. Навпаки, згідно з іншими міжкультурними дослідженнями, вплив статі залишається значним: чоловіки повідомляють про вищий рівень балансу між роботою та особистим життям, ніж жінки, а жінки відчують вищий рівень конфлікту між роботою та сімейним життям.

Значні труднощі з балансуванням між роботою та сімейним життям для жінок пов'язані з браком необхідного часу, підтримкою з боку своїх чоловіків, а також культурними нормами і гендерними упередженнями на робочому місці. Проблеми балансу між роботою та особистим життям також можуть впливати на здоров'я жінок, спричиняючи стрес, депресію, головний біль, м'язову напругу та збільшення ваги, що, загалом, може стати перешкодою для їх кар'єрного зростання порівняно з їхніми колегами-чоловіками [6].

Отже, баланс між роботою та особистим життям дійсно має гендерні особливості через різні соціальні очікування та стереотипи, які по-різному впливають на чоловіків і жінок. Їх розуміння та аналіз допомагає враховувати унікальні потреби і виклики, з якими стикаються чоловіки і жінки під час своєї професійної діяльності та в особистій сфері.

1. Загальна декларація прав людини. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.
2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
3. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення: 17.10.2023).
4. Конвенція про домашніх працівників № 189. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—migrant/documents/publication/wcms_409887.pdf.
5. Конвенція про корінні народи, що ведуть племінний спосіб життя № 169. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/MU89426?ed=1989_06_27.
6. Конвенція про охорону материнства № 103. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text.
7. Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів №159. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_065#Text.
8. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text
9. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text.
10. Пекінська декларація. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text.
11. Статут Міжнародної організації праці. URL:https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO.
12. Статут ООН. URL:<https://www.un.org/en/about-us/un-charter/full-text>
13. Ткалич М.Г. Баланс «робота-життя» персоналу: обґрунтування емпіричних показників. Проблеми сучасної психології. 2017. № 1(11). С. 85–94. URL:<http://journalsofznu.zp.ua/index.php/psych/article/view/998>

14. Усанова Л.А., Нестеренко М.М. Гендерні стереотипи та проблеми лідерства // *Філософські обрії*. 2015. № 33. С. 98–106. URL: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:b4qVTb7uPnsJ:https://zenodo.org/record/20383/files/-----33_2015_-----098-106.pdf+&cd=4&hl=ru&ct=clnk&gl=ua&client
15. Чуйко О. М. Гендер і кар'єра : навч. посіб. Івано-Франківськ : Супрун В.П., 2019. 372 с.
16. Ярошенко В.М. Гендерні дослідження політичного лідерства // Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія". Серія : Політологія. 2016. Т. 273, Вип. 261. С. 23–28. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdupol_2016_273_261_6..
17. Achieving gender equality at work International Labour Conference 111th Session, URL:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_870823.pdf.
18. Acker, Joan. Hierarchies, Jobs, Bodies: a Theory of Gendered Organizations / California State University, Northridge (CSUN). 2009. URL: <http://www.csun.edu/~snk1966/J.%20Acker%20Hierarchies,%20Jobs,%20Bodies%20--%20A%20Theory%20of%20Gendered%20Organizations.pdf>
19. Azil A. How dual-career couples find fulfilment at work / A. Azil, B. Bennett, M.-C. Nadeau, J. Zucker. – McKinsey Report. 2019. – URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/ourinsights/how-dual-career-couples-find-fulfillment-at-work>.
20. Butler, Judith. Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity. London : Routledge Classics, 2006. 236 p. URL: <https://www.goodreads.com/book/show/85767.Gender>.
21. Kanter, Rosabeth Moss. Men and Women of the Corporation. N.-Y. : Basic Books. 1993. 416 p. URL: https://www.goodreads.com/book/show/108588.Men_and_Women_of_the_Corporation.
22. Oakley, Ann. Sex, Gender and Society. [1st ed.]. London : Routledge, 2015. 184 p. URL: <https://www.routledge.com/Sex-Gender-and-Society/Oakley/p/book/9781472435620>.
23. Work-life balance survey 2018: long hours take their toll on academics , URL: <https://www.timeshighereducation.com/features/work-life-balancesurvey-2018-long-hours-take-their-toll-academics#surveyanswer>.

References

1. Universal Declaration of Human Rights. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
2. Law of Ukraine. On Ensuring Equal Rights and Opportunities of Women and Men. Retrieved from: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
3. Convention on Discrimination in the Field of Labor and Occupation No. 111. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text
4. Domestic Workers Convention No. 189. Retrieved from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_409887.pdf
5. Convention on Indigenous Peoples Leading a Tribal Way of Life No. 169. Retrieved from: https://ips.ligazakon.net/document/view/MU89426?ed=1989_06_27
6. Maternity Protection Convention No. 103. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text
7. Convention on Vocational Rehabilitation and Employment of Disabled Persons No. 159. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_065#Text
8. Convention on equal remuneration of men and women for work of equal value No. 100. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text
9. Convention on Equal Treatment and Equal Opportunities for Working Men and Women: Workers with Family Responsibilities No. 156. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text

10. Beijing Declaration. Retrieved from: [https:// zakon. rada. gov.ua/ laws/ show/995_507#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text)
11. Charter of the International Labor Organization. Retrieved from: [https://www.ilo.org/ dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO)
12. UN Charter. Retrieved from: <https://www.un.org/en/about-us/un-charter/full-text>
13. Tkalych M.G. (2017). Work-life balance of personnel: substantiation of empirical indicators. *Problems of modern psychology*. No. 1(11). P. 85–94. Retrieved from: <http://journalsofznu.zp.ua/index.php/psych/article/view/998>
14. Usanova L.A., Nesterenko M.M. (2015) Gender stereotypes and leadership problems // *Philosophical horizons*. No. 33. P. 98–106. Retrieved from: [https://webcache. googleusercontent.com/search?q=cache:b4qBTb7uPnsJ:https://zenodo.org/record/20383/files/-----33_2015_-----098-106.pdf+&cd=4&hl=ru&ct=clnk&gl=ua&client](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:b4qBTb7uPnsJ:https://zenodo.org/record/20383/files/-----33_2015_-----098-106.pdf+&cd=4&hl=ru&ct=clnk&gl=ua&client)
15. Chuiko O. M. (2019). *Gender and career*. Ivano-Frankivsk: V.P. Suprun.
16. Yaroshenko V.M. Gender studies of political leadership // *Scientific works of the Black Sea State University named after Peter Mohyla complex "Kyiv-Mohyla Academy"*. Series: Political science. 2016. T. 273, Issue 261. P. 23–28. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdupol_2016_273_261_6.
17. Achieving gender equality at work International Labor Conference 111th Session, Retrieved from: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/ documents/meetingdocument/wcms_870823.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_870823.pdf)
18. Acker, Joan. *Hierarchies, Jobs, Bodies* (2009) A Theory of Gendered Organizations / California State University, Northridge (CSUN). Retrieved from: <http://www.csun.edu/~snk1966/J.%20Acker%20Hierarchies,%20Jobs,%20Bodies%20--%20A%20Theory%20of%20Gendered%20Organizations.pdf>
19. Azil A. (2019). How dual-career couples find fulfillment at work. McKinsey Report. Retrieved from: [https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/ ourinsights/ how-dual-career-couples-find-fulfillment-at-work](https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/ourinsights/how-dual-career-couples-find-fulfillment-at-work).
20. Butler, Judith. (2006). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. London: Routledge Classics. Retrieved from: [https://www.goodreads.com/ book/show/85767.Gender_Trouble](https://www.goodreads.com/book/show/85767.Gender_Trouble)
21. Kanter, Rosabeth Moss. (1993.) *Men and Women of the Corporation*. N.-Y. : Basic Books. Retrieved from: [https:// www. goodreads. com/book/ show/ 108588. Men_and_Women_of_the_Corporation](https://www.goodreads.com/book/show/108588.Men_and_Women_of_the_Corporation)
22. Oakley, Ann. (2015) *Sex, Gender and Society*. London: Routledge. Retrieved from: [https://www.routledge.com/Sex-Gender-and-Society/ Oakley/p/ book/ 9781472435620](https://www.routledge.com/Sex-Gender-and-Society/Oakley/p/book/9781472435620)
23. Work-life balance survey (2018). Long hours take their toll on academics, Retrieved from: [https://www.timeshighereducation.com/features/work-life-balancesurvey-2018- long-hours-take-their-toll-academics #surveyanswer](https://www.timeshighereducation.com/features/work-life-balancesurvey-2018-long-hours-take-their-toll-academics#surveyanswer).

GENDER ASPECTS OF WORK-LIFE BALANCE ISSUES**Oksana Zhylynska¹, Tetiana Prylutska²***Taras Shevchenko National University of Kyiv,
03022 Kyiv, 90a Vasylkivska St.**¹e-mail: zhylynska@ukr.net/ zhylynska@knu.ua
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8366-0474>**²e-mail: tprylut@knu.ua
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3055-4779>*

Abstract. The article sheds light on understanding the contemporary dynamics of work-life balance, focusing on gender aspects. The growing importance of this issue in modern professional life is reflected in how societal expectations, corporate culture, and individual choices interact to shape the experiences of men and women in managing their careers and personal lives. An important aspect is the influence of stereotypes on the perception of balance. Societal expectations rooted in stereotypes can make it difficult to find a balance between personal and professional ambitions. Organizations that support flexible policies, such as flexible working hours or telecommuting, create a favorable environment for merging professional and personal life. Meanwhile, organizations that do not adopt such policies reinforce the gender gap, especially in terms of decisions affecting women. The gender pay gap remains a pressing issue, affecting the distribution of household responsibilities. Wage inequality can be an additional challenge for women, making it difficult to balance work and personal life. Gender stereotypes, especially in the field of parenting, can hinder women's professional development by imposing certain roles and expectations.

The article also draws attention to gender stereotypes that determine the roles of men and women in modern society. Modern changes in the socio-economic environment have not completely eliminated these stereotypes, and they continue to define expectations and challenges for both sexes. This article highlights the conflicting notions of ideal work and personal life, pointing to the need to dispel gender stereotypes in order to achieve harmony.

Keywords: gender aspects, gender policy, gender equality, gender stereotypes, gender issues.

Стаття надійшла до редколегії 01.06.2023

Прийнята до друку 29.06.2023