***Подольська А.В.***

*ДонНТУ, ЕМС-12Б*

*Науковий керівник: Кушнір Ю.В.,*

*к. пед.. наук,*

*доцент кафедри соціології і політології*

**ҐЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ В СФЕРІ ПРАЦІ ТА ФАКТОРИ ЇЇ ПОДОЛАННЯ**

*Ґендерна нерівність в сфері праці є прикрою реалією сучасного суспільства. Факторами її подолання є світоглядно-поведінкові характеристики сучасних ділових жінок; ефективні механізми правових норм, які гарантують ґендерну рівність в сфері праці; забезпечення відповідного ідеологічного підґрунтя; формування норм та механізмів, які б забезпечували економічну рівність можливостей чоловіків та жінок в сфері праці і санкції при їх невиконанні.*

Питання ґендерної нерівності в сфері праці активно досліджується і обговорюється у ЗМІ. З одного боку, це пов’язано з великою кількістю соціальних стереотипів, що сприяють гіперболізації даної проблеми. З іншого боку – проблема гендерної нерівності в сфері праці реально існує і потребує комплексного наукового аналізу.

Передусім, слід окреслити основні підходи до проблеми ґендерної нерівності, а саме: 1) правовий підхід (ґендерна нерівність в сфері праці розглядається крізь призму юридичних норм та законів, при чому у більшості випадків нормативно-правова база в сфері праці є цілком адекватною); 2) економічний або соціально-економічний підхід (питання ґендерної нерівності аналізується через такі терміни як «ґендерна економіка», «економічні функції шлюбу» тощо); 3) соціологічний підхід (акцентує увагу на культурно-історичному контексті та зміні «ґендерних контрактів» – наприклад, заміна радянського «контракту працюючої матері» на новітній «ґендерний контракт кар’єрно-орієнтованої жінки»). Наша робота спирається саме на соціологічний підхід, хоча ми намагалися враховувати окремі досягнення правового та економічного підходів.

Що стосується причин ґендерної нерівності в сфері праці, то їх можна розділити на декілька груп: 1) психофізіологічні особливості чоловічого та жіночого організмів. Зокрема, вони зумовлюють більш ефективне виконання жінками монотонних робіт, що пов’язано з їх, порівняно з чоловіками, більш розвиненим терпінням та увагою до деталей. Психологічно більшість жінок зорієнтована на процес роботи, а більшість чоловіків – на результат. Анатомічні особливості жінок не дозволяють їм на рівні з чоловіками займатися працею, що пов’язана з високим фізичним навантаженням; 2) суспільні стереотипи, серед яких центральне місце посідають ґендерні образи тієї або іншої професії; 3) культурно-історичний контекст. Ще в середині ХХ ст. соціальна роль чоловіка передбачала те, що він виступав єдиним годувальником родини. Хоча у сучасному суспільстві розподіл соціально-економічних ролей докорінно змінився, «чоловічі професії» традиційно залишаються більш високооплачуваними.

Нерівність в сфері праці проявляється в наступному: 1) розбіжності у розмірі заробітної плати (середня заробітна плата чоловіків на 20 – 30% вища, ніж у жінок) [1, с. 91]; 2) спектр робіт чоловіків є більш різноманітним і надає більше кар’єрних можливостей порівняно з жінками; 3) саме жінки становлять переважну частину претендентів на менш престижні робочі місця і почасти їх рівень кваліфікації є нижчим, ніж у чоловіків [36, с. 18]; 4) виходячи з низки факторів жінкам надається менше доручень і в результаті вони виконують менший обсяг роботи, що також впливає на їх соціальний статус [3, с. 124]; 5) у багатьох випадках жінки змушені займати ті посади, куди не хочуть йти чоловіки [2, с. 20].

У багатьох дослідженнях вказується на те, що через існуючі стереотипи ґендерна нерівність в сфері праці сприймається як щось природне [2; 3]. Проте, моє соціологичне опітування проведене шляхом анкетування, дало протилежні результати: більшість опитаних жінок (70%) не лише усвідомлюють існування проблеми нерівності в сфері праці, але й чітко вказують на її основі прояви. Зокрема, 29% респондентів вказали на нерівний розподіл грошових прибутків на роботі, 28% – на психологічний тиск, 22% – на сексуальні провокації, 1% опитаних жінок вказали на те, що їх не прийняли на роботу через сексізм керівництва. Такі розбіжності між результатами нашого дослідження та іншими подібними роботами можна пояснити тим, що своїм дослідницьким об’єктом ми обрали саме ділових жінок, які відрізняються відповідним рівнем освіти і світоглядних уявлень.

Фактори подолання ґендерної нерівності слід шукати у наступному: 1) світоглядно-поведінкові характеристики сучасних ділових жінок (як свідчить проведене нами дослідження, українські жінки мають необхідний інтелектуальний та мотиваційний потенціал для вирішення проблеми нерівності); 2) формування ефективних механізмів існуючих правових норм, які гарантують ґендерну рівність в сфері праці; 3) забезпечення відповідного ідеологічного підґрунтя, яке б сприяло відносинам толерантності та взаємоповаги між різними групами населення (основними каналами її поширення мають стати ЗМІ та освітні заклади); 4) формування норм та механізмів, які б забезпечували економічну рівність можливостей чоловіків та жінок в сфері праці і санкції при їх невиконанні (адже ґендерна нерівність у трудових відносинах значно посилюється через неформальний компонент, який дозволяє керівництву регулювати заробітну плату працівників, оминаючи формальні критерії).

Таким чином, ґендерна нерівність в сфері праці є прикрим фактом сучасної соціальної реальності. В її основі лежить система причин, тому і вирішення цієї проблеми має носити комплексний характер та включати правові, економічні, ідеологічні важелі. Проте, навіть в такій ситуації оптимізму додає наявність значного світоглядного, інтелектуального та мотиваційного потенціалу українських ділових жінок, які усвідомлюють існуючі в суспільстві проблеми і проявляють зростаючу активність у напрямку їх вирішення.

Література

1. Олимпиева И.Б. Механизм формирования гендерного неравенства в трудових отношениях / И.Б. Олимпиева, Л.В. Ежова // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2009. – №1. – С. 89 – 108.
2. Чирикова А. Дискриминация женского бизнеса: взгляд лидеров женского предпринимательства / А. Чирикова // Права женщин в России: законодательство и практика. – 2002. – №3/4 (14). – С. 17 – 23.
3. Elam D. Women on the Edge of Modernity / D. Elam // A Cultural Review. – 2000. – Vol. 11. – №1/2. – P. 118 – 129.