

ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ У ДОСЛІДЖЕННІ СТАНУ УМОВ І БЕЗПЕКИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Актуальність теми дослідження. Поняття «гендер» з'явилося відносно недавно та його семантичне поле ще недостатньо чітко визначене. В гуманітарних науках поняття «гендер» відображає соціокультурний аспект статевої приналежності людини.

Сучасні дослідники гендерної політики головну увагу зосереджують на механізмах відтворення гендерної рівності, на стосунках жінок і чоловіків у суспільстві. Гендерну систему слід розглядати не лише як ідеї та інститути, але й як поведінку індивідів та усі види комунікативної інтеракції, сукупність соціальних ролей, які приписують індивіду [1].

Сьогодні гендер присутній в усіх сферах життя. Без гендерного підходу, тобто без з'ясування ролі жінки та чоловіка в сучасному житті, неможливо уявити будь-яке серйозне наукове дослідження. Суть проблеми полягає не в тому, щоб надати однакові права особам різної статі, а, насамперед, у тому, аби створити такі умови суспільного життя, щоб жінка і чоловік справді мали можливість реалізувати себе повноцінно як у громадському, професійному, так і в особистому житті. Рівність прав передбачає рівність можливостей біологічної, психологічної, особистісної, соціальної актуалізації сутнісних сил жінки та чоловіка.

У період соціальних трансформацій проблема гендерної ідентифікації стає дедалі більш актуальною. Зміна традиційних уявлень і стереотипів має включати переосмислення усталених ролей чоловіка та жінки, усвідомлення того, що не існує «суто» чоловічої чи жіночої особистості. Всім людським особистостям притаманні самостійність і залежність, активність і пасивність, сила та слабкість залежно від певних умов і ситуацій.

Концепція гендера ставить у центр проблеми не жінок, а відношення між статями.

Гендерні проблеми – це перш за все проблеми соціальні, тобто проблеми не тільки жінок, а й чоловіків, проблеми всього суспільства. Вони не зводяться лише до взаємовідношень фізіологічних статей і розподілу ролей у відтворенні населення. Гендерні відношення пронизують всю культуру, суспільний устрій, державні інститути, методи прийняття рішень і стиль мислення.

Гендер розглядають як організовану модель соціальних стосунків між чоловіками та жінками, яка не лише характеризує їх стосунки в

родині, але й визначає їх соціальні стосунки в основних інститутах суспільства. Досягнення гендерної рівності має виступати як ознака демократичності нашого суспільства; як запорука його економічного розвитку та стабільності; як гарант використання державою всіх потенційних можливостей нації.

Посилення гендерної нерівності відносно умов та оплати праці – загальна тенденція не тільки для України. У сучасному суспільстві саме жінки зазнають значних труднощів під час працевлаштування, страждають від масових звільнень і необґрунтовано заниженої заробітної плати. Фактичної рівності жінок і чоловіків на ринку праці ще не досягнуто; гендерний порядок українського суспільства можна визначити як порядок, заснований на формальній нормі рівноправності статей та прихованій дискримінації жінок. Усе вищезазначене актуалізує питання гендерної нерівності у сфері зайнятості [2].

Як видно, питання гендерної нерівності на ринку праці отримало широке висвітлення. Однак слід відзначити, що при всій різноманітності опублікованого матеріалу з цієї проблематики деякі її аспекти потребують уточнення і додаткового вивчення.

Так, на думку авторів, недостатньо опрацьованими залишаються питання стосовно дотримання вимог чинного законодавства про охорону праці щодо створення безпечних умов праці жінок в Україні, недопущення їх травмування на виробництві тощо.

Метою роботи є дослідження стану:

законодавчого регулювання умов праці жінок за кордоном і в Україні у процесі трудової діяльності;

фактичних умов праці жінок в Україні, що забезпечує їхній соціальний захист, охорону їхнього життя, здоров'я і працездатності у процесі трудової діяльності.

Матеріали та методи дослідження. З метою дослідження використано наявні матеріали статистики стосовно участі жінок у виробничій діяльності, в тому числі в окремих видах економіки, статистичні дані про стан травматизму серед жінок на виробництві, а також матеріали попередніх досліджень з цього питання, висвітлені в засобах масової інформації, в тому числі на веб-сайтах в Інтернеті. Дослідження проведено шляхом узагальнення та аналізу залучених для вивчення матеріалів з опрацюванням відповідних висновків і пропозицій.

Під час дослідження було використано методи наукової абстракції, порівняльного та функціонального аналізу, економіко-статистичний метод, а також методи групування та узагальнення.

Сучасний стан питання та результати досліджень.

Один із головних міжнародних документів стосовно прав жінок, який поширюється на політичні, соціальні, економічні сфери – це Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» (1979 р.). В цій Конвенції вперше на рівні міжнародних норм наголошено на відповідальності урядів за дискримінацію жінок [3, 4].

Формування жіночої політики – нова для нашої держави справа. За Конституцією України, міжнародні угоди є частиною національного законодавства України. Як держава-учасниця міжнародних угод з прав людини, Україна має забезпечити відповідність національного права до міжнародного законодавства з прав людини. Багато експертів вважають, що Конституція та кодекси законів України забезпечують достатню правничу основу для того, щоб гарантувати рівність можливостей на ринку праці, та що найбільші недоліки виникають при практичному запровадженні та застосуванні цих законів. Проведеними дослідженнями встановлено, що деякі положення правової системи України порушують права жінок, на практиці це виражається як порушення прав жінок, що гарантовані українським і міжнародним законодавствами, уже в процесі прийому на роботу, через що жінки не мають дійсно рівних із чоловіками можливостей. Забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок є також одним із головних напрямів політики Європейського Союзу (далі – ЄС).

Українські жінки дуже важко адаптуються до змін у ринковій економіці. Зниження попиту на робочу силу загостило проблему участі жінок у суспільному виробництві. Жінки стали найбільш уразливим прошарком суспільства у сфері діяльності через необхідність поєднання сімейних і професійних функцій. Не можна сказати, що держава не реагує на ці обставини.

Державна політика у сфері правового регулювання охорони праці жінок спрямована на створення належних умов для повноцінного відтворення трудового потенціалу, здійснення повної продуктивної зайнятості жінок, поліпшення умов праці жінок, зниження ризику втрати здоров'я та життя [5].

Базові принципи розвитку гендерної політики в Україні визначено в Конституції України, де встановлено, що всі громадяни, незалежно від статі, мають рівні права і свободи. Це забезпечується наданням жінкам рівних прав і можливостей для самоствердження в усіх сферах життя. Україна ратифікувала низку міжнародних документів щодо забезпечення гендерної рівності та подолання дискримінації за ознакою статі. Це, зокрема: «Загальна декларація прав людини», «Конвенція про політичні права жінок», «Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок». На виконання міжнародних зобов'язань у незалежній Україні було ухвалено кілька законодавчих актів, серед яких найважливішими є:

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 17.05.2012 № 4719-VI;

Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 26.07.2005 № 1135/2005;

Указ Президента України «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» від 25.04.2001 № 283/2001;

«Довгострокова програма поліпшення становища жінок, сім'ї,

охорони материнства і дитинства» (Постанова Кабінету Міністрів України від 28.07.1992 № 431).

У зв'язку з незаперечними біологічними чинниками, як-то вагітність, пологи та годування грудним молоком, законодавство про працю передбачає ряд обмежень для жінок у виконанні певних робіт, а при деяких роботах встановлює жінкам пільги та переваги. Для держави обидві соціальні функції жінки – материнство та робота у суспільному виробництві – є важливими.

Держава намагається не допускати використання праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці.

Враховуючи фізіологічні особливості жіночого організму та суспільне становище жінки, законодавство визначає основні моменти щодо певних обмежень використання жіночої праці, пільг під час вагітності та виховання дітей [6].

Проте, незважаючи на достатню законодавчу базу, на вітчизняному ринку праці все ще наявні майже всі форми гендерної дискримінації жінок – дискримінація під час працевлаштування або, навпаки, звільнення з роботи, дискримінація при оплаті праці, дискримінація у кар'єрному рості.

У процесі дослідження авторами вивчались виробничі умови, в яких працюють жінки. З цією метою узагальнено та проаналізовано інформацію про стан умов і безпеки праці на підприємствах, в установах, організаціях України за 2011 рік, надану обласними державними адміністраціями та органами виконавчої влади та об'єднаннями (міністерствами) за формою № 1-УБ, затвердженою наказом Держнаглядохоронпраці України від 31.03.1994 № 27.

За статистичними даними, на промислових підприємствах та об'єктах сільського господарства у 2011 році працювало 5 379 197 жінок, що становить 52,4 % від загальної кількості працюючих.

Розподіл кількості жінок, які працювали в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці, наведено в таблиці 1. З таблиці видно, що загальна кількість працюючих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, становить 760 610 осіб, в тому числі з них – 153 375 або 20,16 % жінок. При цьому працюють під впливом:

підвищеного рівня неіонізуючого випромінювання – 21 743 особи, в тому числі з них – 6 152 або 28,29 % жінок;

підвищеного рівня іонізуючого випромінювання – 31 865 осіб, в тому числі з них – 9 826 або 30,84 % жінок;

біологічних факторів – 27 099 осіб, в тому числі з них – 10 586 або 39,06 % жінок;

факторів мікроклімату, що не відповідають нормам – 260 483 особи, в тому числі з них – 60 787 або 23,34 % жінок;

працюючих у приміщеннях, де освітлення не відповідає нормам – 96 189 осіб, в тому числі з них – 24 854 або 25,84 % жінок;

двох і більше підвищених рівнів та концентрацій шкідливих виробничих факторів – 308 580 осіб, в тому числі з них – 42 731 або 13,85 % жінок.

Розподіл кількості жінок, які були зайняті в технологічних процесах, працювали на машинах, механізмах і в будівлях і спорудах, що не відповідають вимогам безпеки праці, наведено в таблиці 2. З таблиці видно, що:

а) загальна кількість працюючих на машинах, механізмах, устаткуванні, транспортних засобах, що:

не відповідають нормативним актам про охорону праці – 119 064 особи, в тому числі з них – 24 166 або 20,30 % жінок;

вичерпали передбачений паспортом ресурс роботи – 435 028 осіб, в тому числі з них – 135 803 або 31,22 % жінок;

б) загальна кількість працівників, які зайняті у виробничих технологічних процесах, що не відповідають нормативним актам про охорону праці, становила 59 200 осіб, в тому числі з них – 14 374 або 24,28 % жінок;

в) загальна кількість працюючих у будівлях і на спорудах:

що не пройшли капітального ремонту відповідно до нормативних актів – 278 827 осіб, в тому числі з них – 135 978 або 48,77 % жінок;

технічний стан яких не відповідає будівельним нормам і правилам – 58 703 особи, в тому числі з них 17 178 або 29,26 % жінок;

що знаходяться в аварійному стані – 7758 осіб, в тому числі з них – 1719 або 22,16 % жінок.

Розподіл зайнятості жінок за сферами діяльності наведено на рис. 1.

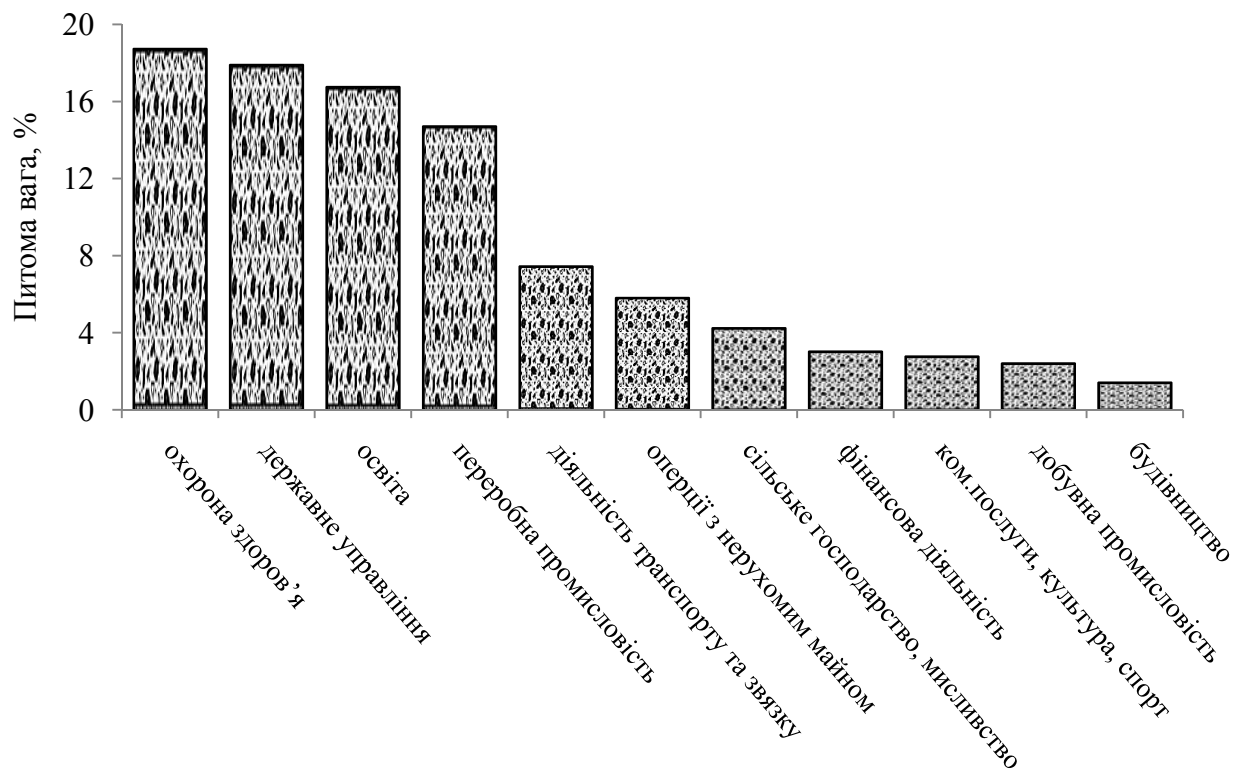


Рис. 1. Зайнятість жінок за видами діяльності

Таблиця 1
Кількість жінок, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам в Україні, за 2011 р.

Показник	Працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам							Усього, осіб	153375	Усього, осіб	13619	кількість працівників служб охорони праці	кількість працівників, які мають пройти щорічну охорону праці	666930	кількість працівників, які пройшли перевірку знань у поточному році	638572
	У тому числі															
	під впливом підвищеного рівня інтенсивності роботи	під впливом підвищеного рівня інтенсивності роботи	під впливом біологічних факторів	під впливом факторів мікроклимату, що не відповідають нормам	Освітлення в приміщеннях, яке не відповідає нормам	з них з природного										
Усього по Україні, осіб	6152	9826	10586	60787	24854	7143	42731	42731	13619	666930	638572					

Таблиця 2
Кількість жінок, які зайняті в технологічних процесах, які не відповідають вимогам безпеки праці, за 2011 р.

Показник	Працюють на машинах, механізмах устаткуванні, транспортних засобах			Зайнято в технологічних процесах		Працюють у будівлях і на спорудах				
	У тому числі, що			У тому числі, що		У тому числі, що				
	не відповідають нормативним актам з ОП	вирчали паспорт ресурс роботи	мають сертифікат	Усього, осіб	не відповідають нормативним актам з ОП	мають сертифікат	Усього, осіб	не пройшли ремонту відносно капітального ремонту відносно тивних актив	технічний стан яких не відповідає будівельним нормам і правилам	знаходяться в аварійному стані
Усього по Україні, осіб	24166	135803	184003	579630	14374	180218	1872731	135978	17178	1719

На важких ручних роботах у промисловості працюють 20 %, а в будівництві – понад 25 % жінок від загальної кількості працівників. У цехах з важкими та шкідливими (і навіть з особливо важкими та шкідливими) умовами праці жінок налічується понад 30 %. І, незважаючи на те, що існує Перелік, у якому заборонені для жінок ті види праці, які шкідливі для їхнього здоров'я і здоров'я майбутніх дітей, кількість жінок, які працюють у важких і шкідливих умовах праці, знижується вкрай повільно [7, 8]. Багато жінок продовжують працювати у нічних змінах. Порушуються норми переміщення вантажів жінками.

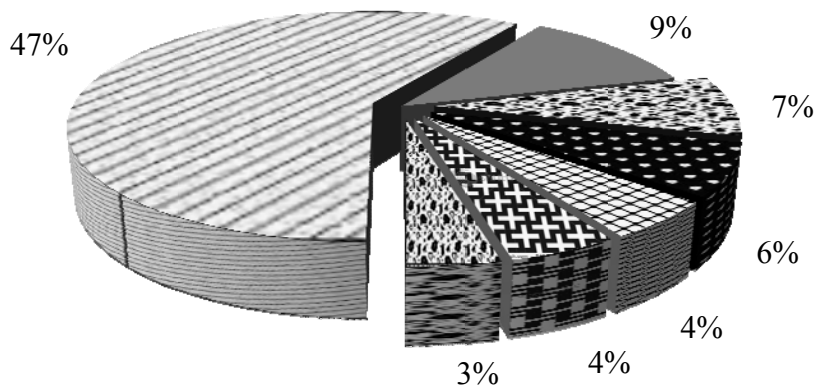
Для практично здорових жінок на всіх підприємствах мають бути забезпечені робочі місця з допустимими умовами праці, що характеризуються такими факторами середовища і трудового процесу, які не перевищують установлених гігієнічних нормативів для робочих місць, а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються під час регламентованого відпочинку та не повинні мати несприятливого впливу на стан здоров'я працівниць протягом як найближчого, так і віддаленого часу. Наявність на робочому місці хімічних речовин першого та другого класів небезпеки, патогенних мікроорганізмів, а також речовин, що мають алергічну, канцерогенну, мутагенну дію, протипоказана жінкам дітородного віку.

Серйозним питанням у нинішній ситуації, коли погіршується робота промислових підприємств із додержання санітарних норм і норм безпеки, є охорона праці жінок. Фактично більшість підприємств державного сектору не вкладають кошти у забезпечення безпеки праці своїх робітників. Це призводить до збільшення кількості нещасних випадків на підприємствах, зростання захворюваності робітників. Сьогодні багато жінок працюють у неформальному секторі ринку праці, де ситуацію щодо дотримання норм охорони праці ще недостатньо вивчено.

За даними Державного комітету статистики України [9], на промислових підприємствах та об'єктах сільського господарства в 2011 році отримали травми 10 914 працівників, в тому числі – 597 осіб зі смертельним наслідком. Серед них кількість травмованих жінок становить 2128 осіб, в тому числі 44 особи зі смертельним наслідком. 47 % жінок травмувались в соціально-культурній сфері та торгівлі в основному через ДТП. Розподіл травматизму у жінок за окремими видами нагляду Держгірпромнагляду України наведено на рис. 2.

Аналіз матеріалів спеціального розслідування нещасних випадків на виробництві з тяжким та смертельним наслідками у 2012 році свідчить про те, що травматизм серед жінок в Україні зменшився на 5 % (рис. 3).

Розподіл за віком смертельно і тяжко травмованих жінок наведено на рис. 4. Найбільш травмонебезпечний вік для жінок – 40...49 років.



- Соціально-культурна сфера та торгівля
- Харчова промисловість та переробка сільськогосподарських продуктів
- Сільське господарство
- Машинобудування
- Будівництво та промисловість будматеріалів
- Вугільна промисловість
- Металургійна промисловість

Рис. 2. Питома вага кількості травмованих жінок за видами наглядю

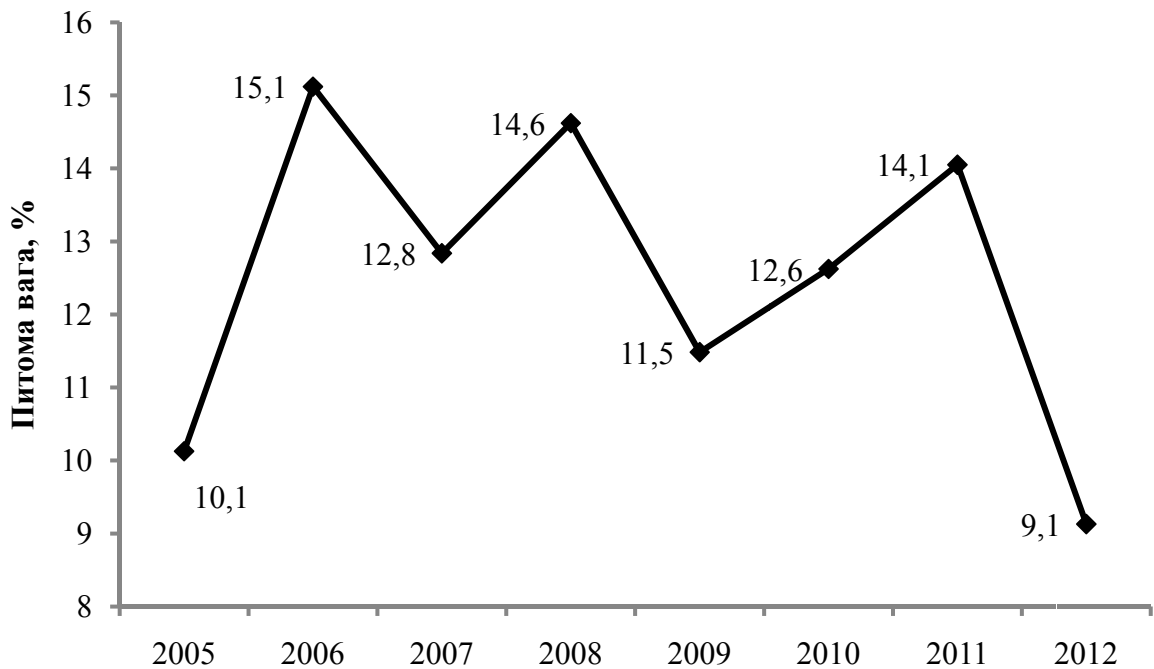


Рис. 3. Динаміка загального та смертельного травматизму жінок протягом 2005...2012 рр.

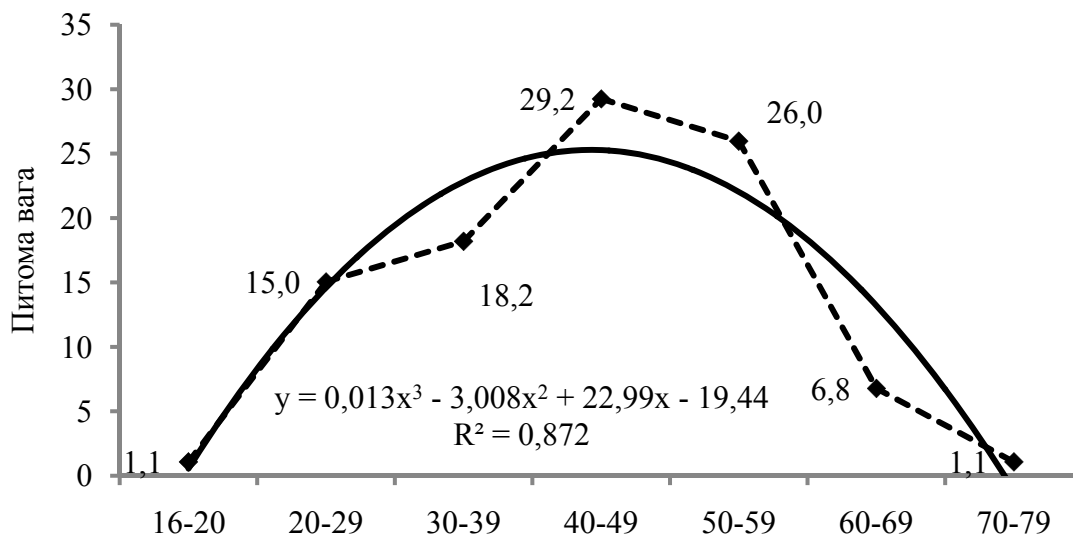


Рис. 4. Розподіл за віком смертельно та тяжко травмованих жінок

Результати аналізу тяжкого та смертельного травматизму на виробництві показали, що основними подіями нещасних випадків, в яких жінки отримували тяжкі та смертельні травми, є пригоди на транспорті (43,8 %), з яких 69 % стались внаслідок дії чи бездіяльності сторонніх осіб. Суттєвими подіями, що призвели до тяжкого та смертельного травмування жінок, є падіння потерпілого (19,5 %) і дія предметів і деталей, що рухаються, обертаються, розлітаються (12,3 %). За останні сім років кількість травмованих жінок внаслідок падіння збільшилась у 2,5 раза (рис. 5).

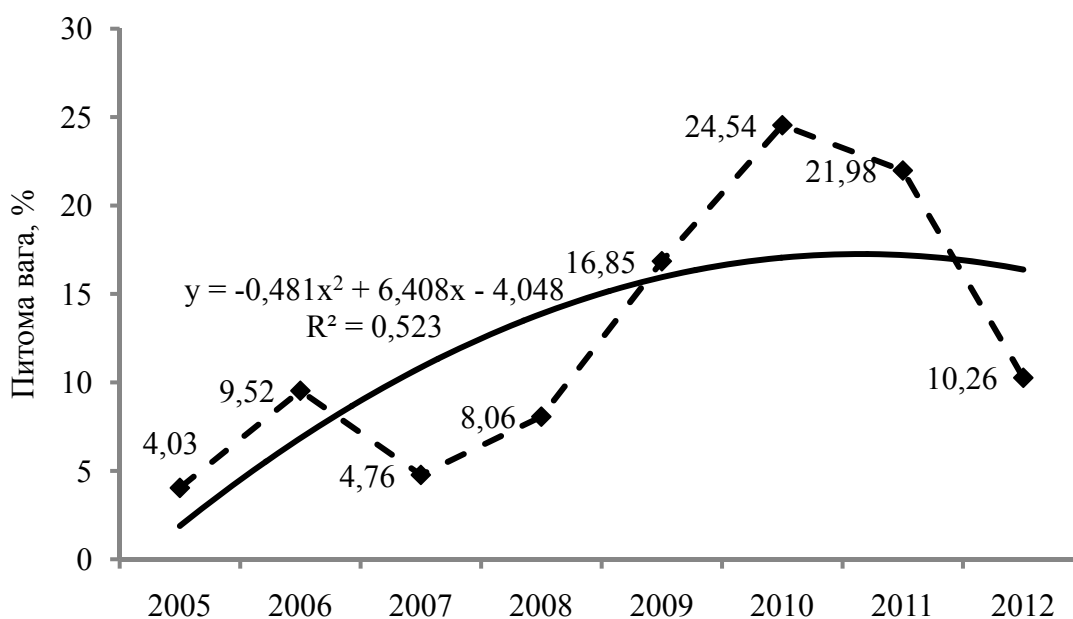


Рис. 5. Динаміка загального та смертельного травматизму у жінок через падіння

Основними причинами травмування жінок через падіння є порушення трудової дисципліни (31%), незадовільний технічний стан (16,5%) та інші причини (15,4%) (рис. 6).

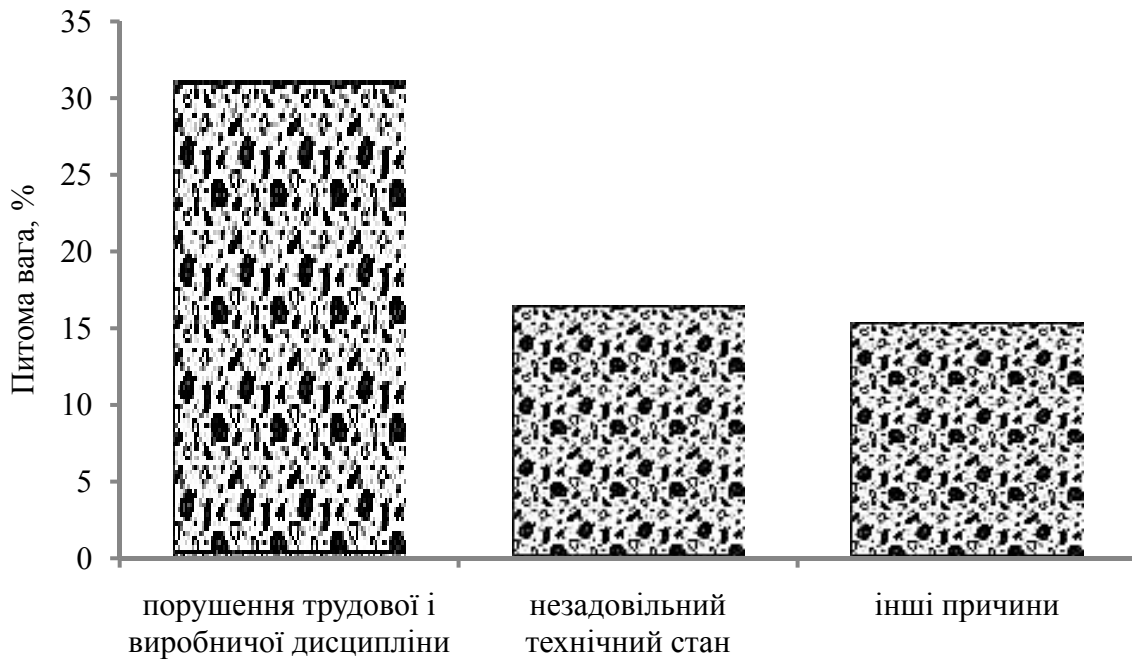


Рис. 6. Розподіл причин травмування жінок через падіння

На підставі аналізу зазначених вище показників умов і безпеки праці та стану виробничого травматизму жінок, приводяться пропозиції стосовно підходів до вирішення проблеми гендерної нерівності та визначення основних векторів політики в цій сфері:

реалізація заходів державної політики у сфері зайнятості, що мають проходити одночасно в декількох напрямках: попередження випадків прямої дискримінації на ринку праці, подолання стереотипів існування «жіночих» та «чоловічих» професій, розширення можливостей щодо залучення жінок до системи отримання освіти впродовж життя;

впровадження гендерних підходів до розвитку соціального партнерства в Україні шляхом обов'язкового включення до колективних угод таких питань, як недопущення дискримінації за ознакою статі, рівна оплата праці, рівні можливості професійного та кар'єрного зростання, сприятливі умови зайнятості працівників із сімейними обов'язками, структура робочого часу.

Висновки

Питання гендерної рівності та гендерної справедливості є актуальними для українського суспільства. Незважаючи на те, що значну кількість проблем, пов'язаних із формальною стороною рівноправності

статей, законодавчо вирішено, але на практиці причини нерівності неможливо повністю звести до системи державних норм і законів. Насамперед, необхідно подолати стереотипи патріархального суспільства та патріархальної свідомості.

За результатами проведеного дослідження встановлено, що:

серед працюючого населення кількість жінок становить понад 52 %; в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, працюють 20,16 % жінок від загальної кількості працюючих;

кількість травмованих жінок в 2011 році становить 19,5 % від загальної кількості всіх травмованих на промислових підприємствах та об'єктах сільського господарства;

є нагальна потреба у проведенні поглибленого дослідження стану й тенденцій в охороні праці жінок в умовах сучасного виробництва.

Список літератури

1. Оріховський А.Р., Смик Е.С., Дяків О.П. Гендер як соціальний феномен // Праці 11-ї міжнародної наукової конференції студентів та молодих учених «Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання». Частина 3. – Донецьк: ДонНУ, 2010. – 251 с.

2. Лавренко Т.Ю., Дороніна О.А. Проблема гендерної нерівності у сфері зайнятості // Праці 11-ї міжнародної наукової конференції студентів та молодих учених «Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання». Частина 3. – Донецьк: ДонНУ, 2010. – 251 с.

3. Правове регулювання праці жінок за кордоном та в Україні.

<http://poglyad.com/students/item-19272>.

4. Правове регулювання праці жінок в Україні. www.justice.km.ua

5. Правове регулювання праці жінок та молоді. Розділ II. Теоретичні основи правового регулювання праці жінок. Гарантії при влаштуванні на роботу. <http://myrefs.org.ua/index.php?view>.

6. *Особливості регулювання праці жінок в Україні.* [http://lepetiha.](http://lepetiha.just.ks.ua/osoblivosti-regulyuvannya-pratsi-zhinok-v-ukrayini.html)

[just.ks.ua/osoblivosti-regulyuvannya-pratsi-zhinok-v-ukrayini.html](http://lepetiha.just.ks.ua/osoblivosti-regulyuvannya-pratsi-zhinok-v-ukrayini.html).

7. Особливості охорони праці жінок і неповнолітніх.

<http://library.if.ua/book/86/6070.html>.

8. Глембоцька А., Сомова Т. Жіноча праця в Україні – проблеми та шляхи вирішення. <http://www.ohoronapraci.com.ua/node/78>.

Дата надсилання статті до збірника – 25.01.2013

Рецензент: д-р техн. наук, проф. Ткачук К.Н. (НТУУ «КПІ»)