

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ БЕЗПЕКИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Руденко Ю.В., НУЦЗУ
НК – Шароватова О.П., к.пед.н., доц., НУЦЗУ

Стосовно забезпечення гендерної рівності і викорінення гендерної дискримінації, реалізації гендерних аспектів безпеки трудової діяльності Україна з часу здобуття незалежності у законодавчій сфері досягла значного прогресу, створивши основні елементи правової та інституційної бази щодо сприяння зазначеним питанням [1]. Однак, у реаліях сьогодення гендерні проблеми та дискримінація за ознакою статі і досі існують в усіх сферах життєдіяльності українського суспільства, включаючи сферу трудової діяльності.

Сьогодні в країні наявна як вертикальна, так і горизонтальна професійна сегрегація; у вітчизняній сфері праці має місце і пряма, і непряма дискримінація. Незважаючи на законодавство, на практиці є багато випадків, де жінки не можуть обіймати певні посади, тому що не мають певного стажу роботи або тому, що існує поширене переконання, що на них неможна покладатися через сімейні обов'язки. Через таке ставлення жінки, як правило, залишаються працювати на нижчих посадах і отримують меншу зарплату, а можливості їхнього професійного зростання обмежені. Працюючі жінки після народження дітей, опиняються у невідгідному становищі, оскільки вони старші за віком, мають менший стаж роботи за фахом, обмежену мобільність та можливості працювати понаднормово. Тож, причиною гендерної нерівності та дискримінації залишаються стійкі гендерні стереотипи, які відбиваються здебільшого у доступі до зайнятості, професійному зростанні та оплаті праці. Отже, державне регулювання як система комплексної реалізації гендерних аспектів безпеки трудової діяльності повинне спрямовуватись на створення належних умов для повноцінного відтворення трудового потенціалу жінок, забезпечення їхньої повної продуктивної зайнятості, зниження ризиків для здоров'я і життя, де одним з основних заходів удосконалення є регламент праці жінок у важких і шкідливих умовах праці [1].

Відтак, рівність прав можна вбачати у таких ситуаціях, як надання жінкам таких же як і чоловікам можливостей у праці та винагороді за неї; вжиття спеціальних заходів щодо охорони праці і здоров'я жінок; створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством. Система ж превентивних заходів безпеки повинна передбачати технічну модернізацію робочих місць і скорочення тривалості дії негативних виробничих чинників.

Прогресивно, що дедалі більше соціальні партнери у сфері праці визнають гендерні аспекти рівності і безпеки трудової діяльності, проводячи, зокрема, заходи за методологією партисипативного гендерного аудиту Міжнародної організації праці [1]. Отже, формально існуючи у законодавстві, забезпечення рівних прав чоловіків та жінок залежить і від індивідуального розуміння гендеру та досвіду учасників у даному процесі. Тому для справжнього його досягнення необхідне глибше розуміння гендерних питань.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гендерна рівність у світі праці в Україні / Гульбаршин Чепурко; Міжнародне бюро праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Київ: МБП, 2010.