

Список використаних джерел

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
2. Закон України "Про туризм" від 05.09.95 р. // Відомості Верховної Ради. 1995. №31. (зі змінами, внесеними законом №2608-VI (2608-1) від 19.10.2010 р.). С. 241 - 254
3. Закон України «Про охорону праці» // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1992. – № 49. – с. 668.
4. Офіційний сайт Всесвітньої ради подорожей та туризму(WTTC) [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://wttc.org/>.
5. Офіційний сайт Всесвітньої туристичної організації (UNWTO) [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.world-tourism.org>.
6. Офіційний сайт Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського туризму в Україні (МЕРТ) [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA>
7. Шикеринець В. В. Релігійний туризм як один із напрямків розвитку туристичної галузі Івано-Франківської області / В. В. Шикеринець // Ефективність державного управління: зб. Наук. Праць. - Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2012. - Вип. 30. – С. 241-246

УДК 331.45:331.101.24:37.017

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ У ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦЯ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

Горбенко В.С., Руденко Ю.В.

Шароватова О.П., к. пед. н., доцент, доцент кафедри охорони праці та техногенно-екологічної безпеки

Національний університет цивільного захисту України,

Рівність прав і свобод людини і громадянина незалежно від статі визначається і гарантується Конституцією України, що встановила такі ж стандарти у сфері гендерної рівності, які закріплені у Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про громадянські та політичні права, Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та інших міжнародних документах. Відповідно до цих принципів діють і Цивільний, Кримінальний, Сі-

мейний кодекси України, Кодекс законів про працю України, Закони України «Про освіту», «Про пенсійне забезпечення», «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», «Про охорону праці», Основи законодавства України про охорону здоров'я, Декларація про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок, Концепція державної сімейної політики тощо [2]. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» має на меті досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Оскільки ніхто не може бути дискримінований за ознакою статі, гендерний підхід – це прояв демократії. Оскільки суспільство складається з жінок і чоловіків, неможна досягти сталого розвитку суспільства без визначення гендерних аспектів існуючих умов. Тому для забезпечення розвитку суспільства необхідно, щоб методи гендерного підходу стали складовою всіх частин і напрямів політики, зокрема політики трудової діяльності, питання безпеки якої координують фахівці з охорони праці, гендерні аспекти діяльності яких в умовах сьогодення, у свою чергу, набувають дедалі суттєвішого значення.

Державне регулювання охорони праці жінок спрямоване на створення належних умов для повноцінного відтворення їхнього трудового потенціалу, забезпечення повної продуктивної зайнятості, поліпшення умов праці, зниження ризиків для здоров'я і життя. Держава орієнтується на комплексне розв'язання проблем охорони праці жінок на підставі національних програм і державних напрямів із соціально-економічних питань. Одним із основних завдань залишається питання усунення жінок з виробництва із важкими і шкідливими умовами праці. Санітарні правила і норми визначають обов'язкові гігієнічні вимоги щодо виробничих процесів, робочих місць, трудових процесів, виробничого середовища й санітарно-побутового забезпечення працівниць. Система превентивних заходів передбачає технічну модернізацію робочих місць і скорочення тривалості дії негативних виробничих чинників. Важливо, що чинні обмеження не вважаються роботодавцями недоліком законодавства, адже вони передусім мають захисний характер з точки зору фізіології жінки: оскільки жінці складно виконувати надважкі фізичні роботи, її репродуктивне здоров'я може зазнати шкоди. Основним недоліком вважається застаріле законодавство з питань охорони праці, зокрема в частині, що стосується жінок. Сьогодні важливістю набувають питання про об'єктивність видів робіт і професій, заборонених для жінок: якою мірою роботи вважаються непридатними для жінок на підставі саме відмінностей між чоловіками й жінками за фізичною силою? Якою мірою певні роботи, що вважаються непридатними для жінок, не є також небезпечними для репродуктивної функції чоловіків? Якою мірою ці роботи, що вважаються непридатними для жінок, ґрунтуються на гендерних

стереотипах? Також важливо систематично переглядати переліки заборонених робіт на основі наукових критеріїв [1].

Відтак, у сфері праці заходи щодо подолання гендерних стереотипів та підвищення ефективності соціального діалогу з питань гендерної дискримінації мають охоплювати: просування міжнародних трудових норм, що стосуються захисту материнства і працівників із сімейними обов'язками, охорони праці, неповної зайнятості і надомних працівників; забезпечення безпечних і гідних умов на робочому місці, запобігання бідності та соціальної ізоляції, забезпечення рівного доступу до системи соціального захисту; забезпечення захисту здоров'я працівників з урахуванням специфічних потреб чоловіків і жінок; захист материнства, недопущення сексуальних домагань на робочому місці, поліпшення умов праці; розроблення практичних заходів щодо забезпечення рівності прав чоловіків і жінок на оплату праці й виховання дітей.

З метою підвищення ефективності заходів щодо реалізації гендерної політики у сучасному суспільстві закладам освіти також рекомендується: уведення до навчальних програм тем, наприклад, «Забезпечення рівних прав жінок і чоловіків у законодавчих актах України», «Гендерні основи трудової діяльності», «Безпека праці: гендерний аспект», висвітлення Цілей розвитку тисячоліття для України тощо; заохочення здобувачів вищої освіти до досліджень з гендерних питань, розвиток гендерної проблематики у вузівських та міжвузівських конкурсах наукових робіт тощо [1].

Поширенню ідей гендерної рівності та справедливості велика увага приділяється з боку міжнародної спільноти, ООН, окремих агентств і регіональних груп. Тож, в Україні дедалі необхідніше поглиблювати рівень обізнаності громадськості та відповідних фахівців щодо гендерних аспектів у соціумі і трудовій діяльності, оскільки усвідомлення важливості цієї проблеми наразі залишається недостатнім, проте має перспективний характер.

Список використаних джерел

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.
2. Кремльова О.М. Врахування гендерних аспектів у формуванні законодавства України. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_7596.