

УДК 316.023.4

Н.О. КОДАЦЬКА

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

У статті розкрито сучасні тенденції та перспективи організації праці жінок в Україні. Проаналізовано чинну нормативно-правову базу у сфері охорони праці жінок. Вивчено особливості організації праці жінок й досліджено існуючу систему пільг та гарантій щодо їхньої праці у суспільстві. Надано рекомендації щодо досягнення належного рівня організації праці жінок з урахуванням реальних проблем демографічної ситуації в Україні.

Ключові слова: виробничий мікроклімат, демографічна ситуація, подвійна зайнятість, праця жінок, репродуктивна функція, робочий час, сімейні обов'язки, суспільне виробництво, трудовий процес, фізіологічні нормативи.

Постановка проблеми. Сучасне українське суспільство переживає складний процес трансформації соціально-економічної системи, пов'язаний з подоланням соціальної та духовної уніфікованості, становленням реального політичного та економічного плюралізму, формуванням громадянського суспільства, розвитку ринкового господарювання. Труднощі трансформаційного періоду посилюються процесами глобалізації, а також утвердженням постіндустріального, інформаційного суспільства. Це особливо актуалізує необхідність використання основних методологічних принципів соціології праці у плануванні та реалізації науково вивіреної соціально-економічної політики. Розкриваючи взаємозалежність різних аспектів, соціологія праці привертає увагу до проблем організації праці жінок як більш вразливої категорії серед працездатного населення України.

При переході до ринкових відносин істотно змінюються роль і значення держави в регулюванні процесів організації праці. Передусім обмежується її втручання у діяльність підприємств різних форм власності, а головні зусилля спрямовуються на забезпечення належного функціонування ринкового механізму, розвиток продуктивних сил, економічну підтримку та соціальний захист населення завдяки раціональному розподілу і перерозподілу сукупного суспільного продукту й національного доходу країни.

Головною соціально-економічною проблемою, вирішенням якої сьогодні займається соціологія праці, є зайнятість населення, що не тільки забезпечує матеріальну основу буття людини, а й сприяє розвитку її духовних, моральних якостей. Успішно вирішена проблема зайнятості забезпечує соціальну гармонію в суспільстві, тоді як її невирішеність призводить

до соціального напруження, деградації творчих і професійних якостей людини. Тому програми зайнятості, будучи спрямованими на вирішення проблем як зайнятого, так і незайнятого населення, охоплюють прогнозування дисбалансу на ринку праці, професійний добір, підготовку та перепідготовку кадрів, стимулювання гнучкого ринку праці, організацію праці на підприємствах тощо. Значна роль у цьому належить соціології праці, рекомендації якої є вагомими при розробці програм організації праці жінок в Україні.

Аналіз останніх досліджень. Дослідженню різних аспектів проблем організації праці жінок присвячено значну кількість наукових праць. До вітчизняних дослідників цієї проблеми належать: М. Бібен, Д. Богиня, І. Бондар, О. Грішнова, М. Долішній, Т. Заяць, С. Злупко, А. Колот, Е. Лібанова, В. Мікловда, В. Онікієнко, В. Петюх, С. Пирожков, В. Стешенко, С. Трубич та інші [1, с. 142].

Соціологічні проблеми стимулювання трудової діяльності, взаємозв'язку свідомості ціннісних орієнтацій і трудової поведінки активно досліджуються І. Поповою, стійкості і мобільності працівників у промисловості – В. Панюковим, кваліфікація та трудові орієнтації – С. Макеєвим й В. Черноволенко. Також вивчаються проблеми трудових виробничих колективів, механізми й резерви соціального управління у них (В. Патрушев), соціального планування (В. Городяненко й Л. Олесевич). Окремим напрямом досліджень стають проблеми трудової діяльності молоді: трудова орієнтація, вибір і престижність професії (С. Войтович, В. Оссовський), виробнича адаптація і трудова мобільність (М. Лукашевич), життєві перспективи та професійне самовизначення (Є. Головаха) [5, с. 158].

Проблеми підприємницької діяльності, типологізації та характеристики суб'єктів ринкових відносин, аналіз стану виробничо-економічної сфери в Україні, особливості трудової кар'єри досліджуються такими соціологами, як В. Ворона, Г. Дворецька, М. Лукашевич, В. Пилипенко, В. Полторак, І. Шевель. Питання, пов'язані із проблемами охорони праці жінок, знайшли відображення у наукових працях таких дослідників, як І. Ломанов, А. Нагорна, А. Абрамова, Г. Севастьянов, Є. Марчишина. Проте досліджень, спеціально присвячених питанням організації праці саме жінок в Україні, сьогодні практично немає, що викликає необхідність зосередитись на цьому питанні більш детально.

Мета статті. Метою статті є розкриття сучасних тенденцій та перспектив організації праці жінок в Україні, вивчення особливостей охорони праці жінок й аналіз існуючої системи пільг та гарантій щодо їхньої праці у суспільстві, розробка рекомендацій щодо досягнення належного рівня організації праці жінок з урахуванням реальних проблем демографічної ситуації в Україні.

Основний матеріал.

Розглядаючи питання організації праці жінок в Україні, необхідно відзначити, що під організацією праці ми розуміємо систему заходів (форм і методів) раціонального поєднання та використання робочої сили, праців-

ників та засобів виробництва, спрямовану на здобуття максимальної ефективності виробництва при мінімумі витрат. Як такі заходи розглядаються раціоналізація структури управління колективом, форм поділу та кооперації праці, впровадження нових методів і прийомів праці, поліпшення умов праці, підготовки й підвищення рівня кваліфікації тощо [6, с. 209].

Незважаючи на те, що жінки мають рівні з чоловіками права на працю, вимоги до умов і видів праці жінок повинні коригуватися з урахуванням анатомо-фізіологічних особливостей їх організму. Необхідно запобігати негативним наслідкам застосування праці жінок в умовах виробництва, створювати гігієнічно безпечні умови праці з урахуванням особливостей їх організму для збереження здоров'я працюючих жінок на основі комплексної гігієнічної оцінки шкідливих факторів виробничого середовища та трудового процесу.

Зазначимо, що жінки становлять значну частину економічно активного населення України (табл. 1). При цьому жінки зазнають подвійної зайнятості: робота в суспільному виробництві та догляд за дітьми в поєднанні з веденням домашнього господарства.

Таблиця 1

Економічна активність населення за статтю у 2011 р.*

Параметри	Все населення	Жінки	Чоловіки
Економічно активне населення, тис. осіб			
у віці 15–70 років	22 056,9	10 607,0	11 449,9
працездатного віку	20 247,9	9 311,3	10 936,6
Рівень економічної активності населення, % до населення відповідної вікової групи			
у віці 15–70 років	64,3	58,5	70,7
працездатного віку	72,7	68,9	76,3
Зайняте населення, тис. осіб			
у віці 15–70 років	20 324,2	9 881,3	10 442,9
працездатного віку	18 516,2	8 586,5	9 929,7
Рівень зайнятості населення, %			
у віці 15–70 років	59,2	54,5	64,4
працездатного віку, тис. осіб	66,5	63,5	69,3
Безробітне населення, тис. осіб			
у віці 15–70 років	1 732,7	725,7	1 007,0
працездатного віку	1 731,7	724,8	1 006,9
Рівень безробіття населення, % до населення відповідної вікової групи			
у віці 15–70 років	7,9	6,8	8,8
працездатного віку	8,6	7,8	9,2
Економічно неактивне населення, тис. осіб			
у віці 15–70 років	12 265,5	7 511,2	4 754,3
працездатного віку	7 601,5	4 207,0	3 394,5
Рівень економічної неактивності, % до населення відповідної вікової групи			
у віці 15–70 років	35,7	41,5	29,3
працездатного віку	27,3	31,1	23,7

*Примітка. Статистичні дані використані з електронного ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Крім того, рівень зайнятості серед жінок хоча і є дещо нижчим порівняно з рівнем зайнятості чоловіків в Україні, проте в більшості вікових груп він перевищує 50%, що свідчить про значну роль сучасної жінки в суспільному виробництві (табл. 2).

Таблиця 2

Рівень зайнятості населення за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2011 р.* (у середньому за період, у % до загальної кількості населення відповідної вікової групи)

Категорії	Усього	у тому числі за віковими групами, років						Працевдатного віку
		15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–70	
Все населення	59,2	33,9	72,4	78,1	79,8	62,0	24,1	66,5
жінки	54,5	29,8	63,4	73,6	79,4	56,1	22,0	63,5
чоловіки	64,4	37,9	81,2	82,6	80,3	69,5	27,4	69,3
міське населення	57,6	30,4	72,8	78,8	80,0	59,8	15,9	66,1
сільське населення	63,0	41,3	71,4	76,3	79,5	67,6	42,1	67,5

*Примітка. Статистичні дані використані з електронного ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Раціональна організація праці жінок та охорона їхнього здоров'я є необхідною умовою високого рівня відтворення населення в країні. Тому, залучаючи жінок до суспільного виробництва, необхідно одночасно вирішувати питання охорони їхньої праці. На сьогодні жінки є зайнятими в усіх сферах суспільного виробництва, проте частина жінок працює в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Вимушене суміщення жінками сімейних обов'язків з роботою на виробництві не сприяє зміцненню їх здоров'я, крім того, аналіз професійної захворюваності показав, що професійна патологія у жінок закладається в молодому віці під час роботи в несприятливих умовах праці [4, с. 118].

Нормативною базою для охорони праці жінок виступає КЗпП України, який містить правові приписи, що регулюють трудові відносини й основні питання організації праці. Законодавство визначає основні моменти щодо певних обмежень використання жіночої праці, пільг під час вагітності та виховання дітей.

Так, відповідно до ст. 174 КЗпПУ, забороняється застосування праці жінок на важких роботах та на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці; залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України [3].

Крім того, ст. 175 КЗпПУ встановлює обмеження праці жінок на роботах у нічний час: залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це зумовлено особливістю необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Відповідно до ст. 176 КЗпПУ, не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт, робіт у вихідні дні та направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років. До того ж, згідно зі ст. 178 КЗпПУ, вагітним жінкам відповідно до медичного висновку зни-

жуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою [3]. З моменту встановлення вагітності жінки не повинні залучатися до робіт, що вимагають значного нервово-емоційного напруження, особливо пов'язаних із небезпекою вибуху, аварії із ризиком для свого життя та життя інших людей. Також забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років.

Отже, на сьогодні законодавство України регламентує перелік робіт, на яких забороняється праця жінок, та водночас надає своєрідні гарантії та пільги щодо охорони їхньої праці. Проте основне завдання все ж таки залишається відкритим – необхідно створювати сприятливі умови для оптимальної організації праці жінок, враховуючи анатомо-фізіологічні особливості їхнього організму, що забезпечить збереження їхнього здоров'я та надасть змогу повноцінно виконувати репродуктивну функцію.

Одним із головних завдань при організації праці жінок має бути створення особливого виробничого мікроклімату: на робочих місцях жінок повинні встановлюватися оптимальні або допустимі параметри мікроклімату, які забезпечують загальне і локальне відчуття теплового комфорту протягом 8-годинного робочого дня при мінімальному напруженні механізмів терморегуляції, не викликають відхилень у стані здоров'я, створюють передумови для збереження високого рівня працездатності. Для жінок краще підходять стаціонарні робочі місця і роботи, що виконуються у вільному режимі та позі, що допускає зміну положення за бажанням, небажана постійна робота “стоячи” і “сидячи”. Нормування трудових навантажень на жінок має проводитися з урахуванням анатомо-фізіологічних та психологічних можливостей жіночого організму і забезпечувати фізіологічні нормативи важкості праці.

Що стосується вимог до приміщень для обслуговування працюючих жінок, то при проектуванні виробничих об'єктів, де буде використовуватися праця жінок, необхідно передбачати санітарно-побутові приміщення, спеціалізовані комплекси медичної профілактики, соціально-трудова реабілітації й оздоровчого призначення. Технологічні процеси й обладнання, призначені для праці вагітних жінок, не повинні бути джерелом підвищених рівнів фізичних, хімічних, біологічних і психофізіологічних факторів. При виборі технологічних операцій для їх праці слід передбачати такі величини фізичних навантажень, які є допустимими для вагітних. Не допускаються вагітні жінки до виконання робіт, пов'язаних із впливом збудників інфекційних, паразитарних та грибкових захворювань. Вагітні жінки не повинні працювати в умовах дії інфрачервоного випромінювання. Температура нагрітих поверхонь обладнання і огорожень у робочій зоні не повинна перевищувати 35°C [2].

Крім того, оцінювання умов праці жінок повинно здійснюватися з урахуванням фізіологічних нормативів фізичного напруження при вико-

нанні ними трудових операцій і проводиться за двома видами нормативних показань: гігієнічними та професіографічними. Для практично здорових жінок на підприємствах усіх видів власності повинні створюватися робочі місця з допустимими умовами праці. Тобто виконання однакових видів робіт як чоловіками, так і жінками, має передбачати різні умови праці: вимоги професіограми повинні враховувати стать працівника і коригуватися відповідно до неї. Для забезпечення жінкам більш сприятливих умов для поєднання ними функцій материнства з професійною діяльністю й участю в громадському житті їм також може встановлюватися неповний робочий час або гнучкий графік. Гнучкий графік роботи є спеціальною нормою регламентації трудового розпорядку на підприємстві, в установі, організації, що передбачає особисту участь жінок, які мають дітей, у визначенні термінів своєї роботи згідно з його повсякденними соціально-побутовими та іншими особистими потребами і з урахуванням інтересів виробництва.

Висновки. Зазначимо, що, незважаючи на сучасний розвиток науки, техніки та виробництва, особливої уваги на сьогодні вимагає питання організації праці жінок, адже жодне із досягнень суспільства не повинно супроводжуватися втратами такого важливого ресурсу держави, як людський потенціал. Зважаючи на сучасні екологічні проблеми, підвищену чутливість людського організму до негативних зовнішніх факторів та важливість покращення демографічної ситуації в Україні, необхідно зосередитись на вирішенні проблеми охорони праці жінок у сучасному суспільстві.

Актуальність цієї теми зумовлена тим, що на сьогодні жінка виконує дві пріоритетні соціальні функції: робота у суспільному виробництві та материнство. Проте для ефективного виконання зазначених функцій сучасною жінкою необхідно створення додаткових сприятливих умов праці, а також забезпечення своєчасного та повного надання державними органами всіх видів законодавчо передбачених пільг та допомоги вагітним жінкам і працюючим матерям. Крім того, працюючі жінки, незалежно від їх сімейного стану та наявності дітей, мають право на відповідний соціальний і економічний захист з боку держави, що має забезпечувати належні умови для подальшого виконання ними репродуктивних функцій.

Список використаної літератури

1. Дворецька Г.В. Соціологія праці : навч. посібник / Г.В. Дворецька. – К., 2001. – 322 с.
2. Жінки на ринку праці України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://female.pit.org.ua>.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.kiev.ua>.
4. Кундієв Ю.І. Професійне здоров'я в Україні / Ю.І. Кундієв, А.М. Нагорна. – К. : Авіценна, 2006. – 316 с.
5. Лукашевич М.П. Становлення і розвиток соціології праці в Україні: історико-соціологічний нарис / М.П. Лукашевич // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. – Х., 2001. – С. 157–164.
6. Лукашевич М.П. Соціологія праці : підручник / М.П. Лукашевич. – К. : Либідь, 2004. – 440 с.

7. Мороз В.М. Використання трудового потенціалу людиною: основні перешкоди та їх аналіз / В.М. Мороз // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2011. – № 2. – С. 83–89.

8. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / НАН України. Інститут економіки промисловості / Л.В. Шаульська. – Донецьк, 2005. – 502 с.

Стаття надійшла до редакції 20.08.2012.

Кодацкая Н.А. Организация труда женщин в Украине: современные тенденции и перспективы

В статье раскрываются современные тенденции и перспективы организации труда женщин в Украине. Проводится анализ действующей нормативно-правовой базы в сфере охраны труда женщин. Изучаются особенности организации труда женщин и анализируется существующая система льгот и гарантий относительно их труда в обществе. Даются рекомендации по достижению надлежащего уровня организации труда женщин с учетом реальных проблем демографической ситуации в Украине.

Ключевые слова: демографическая ситуация, двойная занятость, общественное производство, производственный микроклимат, репродуктивная функция, рабочее время, семейные обязанности, труд женщин, трудовой процесс, физиологические нормативы.

Kodatskaya N. The organization of women in Ukraine: Current Trends and Prospects

The article describes recent trends and prospects of the organization of women's work in Ukraine. Author analyzes existing legal framework in the field of women's work. We study the characteristics of the organization of women's work and analyzes the current system of benefits and guarantees on their work in the community. Recommendations are made to achieve the appropriate level of organization of women with the real problems of the demographic situation in Ukraine.

Key words: demography situation, dual employment, social production, the working environment, reproduction, working hours, family responsibilities, women's work, the labor process, physiological norms.