

ГЕНДЕРНА АСИМЕТРІЯ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНСЬКІЙ ДЕРЖАВІ

В статті розглядається поняття принципу гендерного рівності, його особливості в окремих галузях права, наведені основні нормативно-правові акти, які забезпечують реалізацію гендерної політики і досягнення гендерного рівності, регламентують проведення гендерної експертизи законодавства. Розглядається склалася в Україні гендерна асиметрія в сфері державного управління і запропоновано деякі шляхи її подолання.

The article discusses the concept of gender equality, its features in some areas of law, provides the main legal acts that ensure implementation of gender policy and gender equality, govern the conduct of gender analysis of legislation. Here we consider the prevailing gender asymmetry in Ukraine in the sphere of state management and proposes some ways of overcoming it.

"Жінки складають половину населення Землі, виконують 2/3 всієї роботи, отримують 1/10 частину від світового доходу та володіють менш ніж 1/100 всієї нерухомості" [1, с. 58] – ці слова із доповіді ООН, підготовленої у 1996 році, яскраво ілюструють гостроту питання про фактичну нерівність прав і можливостей жінок та чоловіків (тобто про наявність гендерної асиметрії) – питання, актуального і досі практично для всіх країн світу, в тому числі для України.

Актуальність питання для України пояснюється деякими негативними процесами. Так, в останній час значно зросла кількість жінок, що задіяні на тяжких та шкідливих роботах, у той час, як у великому бізнесі частка жінок коливається біля 5 %. Жінки також є найбільш незахищеними у результаті економічних перетворень прошарків суспільства. Серед безробітних жінки складають 80 %, проте одну і ту саму роботу вони отримують на 14 % рідше ніж чоловіки.

В результаті цих негативних явищ за останні 12 років різко впав рівень народжуваності, зросла жіноча злочинність, жінки масово виїжджають за кордон у пошуках роботи та гідного заробітку. Частка жінок у тимчасовій трудовій міграції складає 70 %, а це по різних даних від 600 тис. до п'яти мільйонів заробітчан.

Слід зазначити, що питання гендерної рівності на зламі XX-XXI століття все ж таки набуло чималої популярності, воно стало темою різноманітних досліджень у сфері політики, освіти, громадської думки, зайнятості та міграції. За цей час були розроблені гендерні індикатори,

підготовлені матеріали для розробки гендерно врівноважених бюджетів, розроблені та введені в дію концепції гендерної політики тощо.

Країни Європи пришвидшеними темпами переводять у практичну площину положення про те, що розширення можливостей жінок, їхня участь на основі рівності в усіх сферах життя суспільства є одним з найголовніших чинників економічного, соціального розвитку. У багатьох країнах Європи уряди очолюють жінки, також досягнуто паритетне представництво чоловіків і жінок у парламенті. Але і досі не в усіх сферах життя суспільства досягнута гендерна рівність, до якої так прагне світова спільнота. Це питання повністю не вирішене і в Україні. Однак слід зазначити, що у зв'язку з курсом на євроінтеграцію, останнім часом розвиток гендерного законодавства в нашій державі відбувається доволі швидкими темпами. Проте цьому питанню необхідно приділяти набагато більше уваги, у зв'язку з тим, що в багатьох сферах життя нашого суспільства і досі існує певна гендерна асиметрія. Тут слід зауважити, що ця асиметрія носить форму припущення прав як жінок, так і чоловіків.

В нашому дослідженні зупинимось на гендерній асиметрії у державному управлінні, адже ця сфера є одним із головних індикаторів гендерної асиметрії в українській державі.

Перш за все слід сказати про нормативно-правові акти України, в яких закріплено принцип рівності жінок і чоловіків. Першим таким актом є Конституція України, стаття 24 якої проголошує принцип рівності жінок та чоловіків і говорить: "Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці та охорони здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям" [2].

До гендерного законодавства України також можна віднести Кодекс законів про працю, Сімейний кодекс, Цивільний та Кримінальний кодекси, закони про освіту, пенсійне забезпечення, державну допомогу сім'ям з дітьми, охорону праці, Основи законодавства про охорону здоров'я та інші.

Основоположним нормативно-правовим актом, що спрямований на досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства та ліквідації дискримінації за ознакою ста-

ті став Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 8 вересня 2005р. Тут вперше вводяться такі терміни як: "гендерна рівність", "сексуальні домагання", "дискримінація за ознакою статі" тощо. Відповідно до законодавства термін "рівні права жінок і чоловіків" – це відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі; "гендерна рівність" – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей приймати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

У вказаному законі визначені основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Тут закріплюються повноваження Верховної Ради, Уповноваженого Верховної Ради з прав людини, Кабінету Міністрів, органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків. Велике значення цього закону полягає в тому, що він вже не носить декларативний характер, як Конституція та ратифікована Україною Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р., тому що передбачає механізм забезпечення рівності прав чоловіків та жінок, а також відповідальність за його порушення.

На досягнення гендерної рівності в українському суспільстві також направлений Указ Президента України від 26 липня 2005 р. № 1135 "Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", що поклав повноваження щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на заступників керівників центральних та місцевих органів виконавчої влади.

До підзаконних нормативно-правових актів у галузі гендерної рівності слід віднести Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, затверджену постановою Кабінету Міністрів України № 1824 від 27 грудня 2006р. та інші.

На виконання статті 4 Закону "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", яка передбачає проведення гендерно-правової експертизи чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів Кабінетом Міністрів України від 12 квітня 2006 р. прийнято постанову за № 504 "Про проведення гендерно-правової експертизи". Впродовж 2004-2007 рр. Міністерством юстиції була проведена гендерно-правова експертиза усіх галузей законодавства. Це відносно нове явище, але поступово заплановано, що гендерна експертиза стане невід'ємним етапом та елементом як процесу створення закону, так і його реалізації.

За результатами вказаної експертизи Законом України від 15 квітня 2008р. "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" було внесено зміни до Кодексу законів про працю, Законів: "Про об'єднання громадян", "Про колективні договори та угоди", "Про Уповноваженого Верховної Ради з прав людини" – був введений принцип рівності жінок та чоловіків, а також покладено контроль за його виконанням та забезпеченням на Уповноваженого Верховної Ради з прав людини [3].

Як бачимо, на теперішній час триває процес розвитку гендерного законодавства, органи виконавчої влади здійснюють можливі заходи щодо подолання гендерної асиметрії та забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві. Проте роботи у цій сфері ще дуже багато.

На необхідності подальшої розробки даного питання та проведення ретельного аналізу виконання Державної програми на 2006-2010 роки з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві наголосила і Омбудсман України Ніна Карпачова у ході зустрічі з дружинами послів іноземних держав, акредитованих в нашій країні, членами Міжнародного жіночого клубу, що відбулась 13 квітня 2010р. У представленій в Раді ООН з прав людини Першій періодичній доповіді України про стан дотримання прав людини відзначений певний прорив на законодавчому рівні. Активізувалося участь жінок у громадських організаціях, зокрема, діють понад 59 всеукраїнських і міжнародних жіночих організацій, а також близько 1500 регіональних [4].

Однак, за результатами моніторингу Уповноваженого з прав людини, на практиці до цих пір не подолано соціальну нерівність чоловіків і жінок. Україна не виконала головної вимоги згаданої Державної програми щодо забезпечення не менше 30 відсотків представництва жінок в органах влади. "Наприклад, – зазначила вона, – у нинішньому складі парламенту жінки становлять лише 7,6 відсотка; немає жінок у складі нинішнього Уряду чи голів обласних державних адміністрацій. З-поміж 137 заступників міністрів лише 16 жінок (11,7 відсотка). Не кращою є ситуація і щодо представництва жінок на адміністративних посадах у судовій гілці влади: із 782 голів судів лише 86 жінок, або 9 відсотків. А у Верховному, Вищому адміністративному та Вищому господарському судах України у складі керівництва – жодної жінки" [5]. Як видно, тут мається на увазі негативний гендерний дисбаланс по відношенню до жінок.

З огляду на вищесказане актуальним є дослідження та розвиток інституту жіночого політичного лідерства, який передбачає обіймання жінками посад у політичних організаціях, прийнятті владних рішень.

Визнання рівних прав для всіх статей на державній службі визнано в статті 4 Закону України "Про державну службу" від 16 грудня 1993 р.: "право на державну службу мають громадяни України незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання, які одержали відповідну освіту і професійну підготовку та пройшли у встановленому порядку конкурсний відбір, або за іншою процедурою, передбаченою Кабінетом Міністрів України" [6].

У 1999 році під керівництвом О. Кулачек було проведено спеціальне дослідження "Перешкоди для жінок на державній службі", в результаті якого були виділені основні проблеми, що перешкоджають кар'єрному росту жінок. До них, на думку, О. Кулачек можна віднести:

1) вплив традиційного оточення на робочому місці, тобто певні забобони: жінок хочуть бачити залежними, запобігливими, скромними виконавицями, тоді як чоловіків закликають бути незалежними, здатними до конкуренції, спрямованими на дію; для обрання на відповідальну посаду жінка повинна спочатку продемонструвати свою реальну компетентність, тоді як чоловікові достатньо мати потенційну; існує думка, що моральність і висока посада – речі несумісні, і жінки не прагнуть службових вершин, бо не хочуть ставити під загрозу свої сімейні стосунки й цінності.

2) брак часу у жінок для професійного зростання, тому що вони мають сім'ї і обов'язки з догляду за дітьми, або старими батьками чи іншими родичами. Режим подвійного навантаження призводить до постійного емоційного й фізичного перенапруження, що може супроводжуватися психологічними, емоційними, а іноді й фізичними відстороненнями від службової активності.

3) брак можливостей для підвищення професійного рівня. На рівні області, тим більше району чи села, майже відсутні джерела інформації про світовий і вітчизняний досвід державної служби [7].

О. Кулачек зазначає, що суспільство багато втрачає від того, що жінки належним чином не представлені у органах влади. Тут слід звернутись до досліджень в сфері менеджменту, які підтверджують таку точку зору. Так, Л. О. Пампуха виділяє ряд особливостей, які підтверджують що жіночий стиль управління набагато різноманітніший:

1) мотивація роботи: у чоловіка – кар'єрний зріст та самовираження, у жінки – виконання цілі;

2) жінки більше уваги приділяють між особовим стосункам з колегами, що призводить до покращення мікроклімату в колективі, де жінка-керівник;

3) жінка емоційніша, схильна "програвати" ситуацію, тобто може передбачати наслідки своїх дій і відповідно корегувати їх;

4) жінка відрізняється своєю гнучкістю, ситуативністю, вмінням пристосовуватись до ситуації, вмінням перемикатись з однієї соціальної ролі (менеджера) на іншу (мати, дружина);

5) завдяки своїй терплячості жінка спрямована на послідовні, поступові дії та відповідно на реалізацію тактичних, а не стратегічних завдань;

6) стиль керівництва жінки відрізняється демократичністю, готовністю до співпраці та колегіального ухвалення рішення при вмілому делегуванні обов'язків та відмові від обов'язкової опіки підлеглих; відповідальність за роботу покладається на конкретного виконавця;

7) жінки відрізняються допитливістю та схильністю до повчань, але тут слід зауважити, що такі якості часом є вадою жінок;

8) у екстремальних умовах жінка демонструє стратегію активного протистояння, в той час як чоловік – страху та уникнення;

9) жінки навіть конфліктують більш "м'яко" ніж чоловіки [8].

Він навіть вказує на те, що дослідження В. Слімс показують, що жінки-керівники мають порівняно вищий рейтинг серед підлеглих, тому що проявляють себе як заповзяті, сильні, гнучкі, стабільні та неймовірно працездатні.

Виходить, що жінки хоч і беруть активну участь у державному управлінні, проте здебільшого на нижчих кар'єрних щаблях і тим самим фактично не впливають на прийняття рішень. З огляду на ситуацію, що склалась, О. Кулачек виділяє три аргументи на користь професійного розвитку жінок-політиків і жінок, що працюють у державних органах:

1) представництво жінок і чоловіків у представницьких органах – це питання демократії. Жінки складають більшу половину населення України й повинні мати відповідний вплив на прийняття політичних рішень.

2) від того, що жінки не беруть участі у виробленні політичних рішень – втрачає все суспільство, яке не використовує особливі інтелектуальні ресурси й досвід.

3) інтереси чоловіків і жінок, у силу їх фізичних розбіжностей, не можуть співпадати, тому одні не можуть представляти інших [9]. Наприклад, коли Західна Європа постраждала від паводку, соціологи, у результаті опитування, з'ясували, що чоловіки вважають першочерговим завданням будівництво доріг та відродження економіки. Жінки ж основний акцент робили на відновленні житла та реконструкції водогону. Жінки і чоловіки наголошують на різних напрямках розвитку і це не є погано, адже дозволяє, узгоджуючи ці напрями, вибирати найкращий шлях розвитку, ефективно вирішувати дійсно актуальні завдання сьогодення.

Саме тому найкращим буде управління суспільством, засноване на паритетному представництві жінок та чоловіків.

Для ефективного впровадження такого управління слід звернутись до світового досвіду. Так Європейський Союз, запроваджуючи принцип рівних можливостей, головну увагу зосередив на новій гендерній концепції: від принципу однакового ставлення, що передбачає рівні права і можливості для всіх громадян – до стратегії позитивної дії, що передбачає зміщення акцентів із забезпечення рівних можливостей на забезпечення рівних соціальних умов, які сприяли б утвердженню фактичної гендерної рівності.

Позитивна дія – це заходи, що забезпечують вирівнювання стартових умов для жінок у патріархальному суспільстві. Крайній прояв позитивної дії – позитивна дискримінація, коли збільшення представництва жінок досягається наданням певних пільг чи впровадженням квот.

Т. Мельник зауважує, що гендерні квоти – це явище тимчасове, направлене на подолання гендерного дисбалансу у суспільстві, що має привести до перетворення патріархальної культури у паритетну, коли необхідність в таких квотах відпадає сама собою.

Світова практика показує, що гендерні квоти є досить поширеною практикою – зі 191 держави-члена ООН у 182 є парламент, при цьому жінки представлені у вищому законодавчому органі у 173 країнах, у 83 з них застосовуються гендерні квоти, більше ніж у 10 країнах вони застосовувались раніше. На даний час виділяють чотири правові механізми впровадження гендерних квот: конституційні положення, виборче законодавство, закон про рівноправність та статuti політичних партій (у всіх цих документах може бути вказаний відсоток або кількість місць у парламенті, інших органах державної влади та партіях для жінок) [10].

Вказані типи гендерних квот можуть застосовуватись як самостійно, так і в комплексі.

Система гендерного квотування зараз широко використовується у Бельгії, Чехії, Угорщині, Литві, Польщі та інших державах. Наприклад, у Бельгії у 1994 році було запроваджено закон, який забезпечує поступове збільшення місць для жінок в парламенті. В 1996 році партійні списки могли мати не більше, ніж три чверті кандидатів однієї статі, а з 1999 року – дві третини. На виборах 2002 року застосування квотування було розширене. Тобто верхні три позиції не можуть обіймати особи однієї статі. На наступних виборах такий принцип стосуватиметься до перших двох позицій. Завдяки такому законодавчому регулюванню більше 30 % місць у бельгійському Парламенті належить жінкам.

Верховна Рада України відмовилась від запровадження квот як у Законі "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", так і в запропонованих змінах до Закону "Про вибори народних депутатів України" та "Про політичні партії".

Питання про квотування у партіях в Україні постає в основному перед виборами і носить одиничний характер, тобто до партійного списку вноситься та чи інша конкретна жінка.

На мій погляд, у ситуації, що склалась у нашій державі на сьогодні, введення гендерних квот та чіткого механізму притягнення до відповідальності за їх недотримання могло б якщо не подолати, то значно скоротити гендерну асиметрію в українському суспільстві. Як певний адаптаційний захід та перехідний етап можливо запровадження механізму так званого "м'якого квотування", тобто участі у конкурсі на займання тих чи інших керівних посад у державі осіб обох статей.

Таким чином, в результаті проведеного вивчення наявності гендерної асиметрії та процесу впровадження у вітчизняному законодавстві принципу гендерної рівності доходимо до висновку, що це питання, незважаючи на свою популярність та опрацьованість багатьма вченими, і досі є актуальним та доволі гострим в Україні. Однією з головних причин того, що проблема гендерної рівності не набула достатнього політичного значення в українському суспільстві є несприйняття її як складової процесу демократизації та реалізації прав людини. Крім того це пояснюється складністю та довготривалістю гендерних перетворень у нашому суспільстві, яке має яскраво виражений патріархальний устрій.

Слід зазначити, що на сучасному етапі розвитку українського суспільства спостерігається ломка гендерних стереотипів. Цей процес завдячує тривалій співпраці рамках проєктів Ради Європи та курсу України на євроінтеграцію. Важливою умовою становлення принципу гендерної рівності є зміни ментальності чоловіків і жінок, особливо у

сфері державного управління. Актуальним питанням на сьогоднішній день є формування позитивного ставлення до жінок-керівників, особливо у сфері державного управління. Українському суспільству потрібна глибока ментальна трансформація, що призведе до зміни традиційних уявлень про роль чоловіка та жінки у суспільстві, до розвитку партнерських відносин між чоловіками та жінками й утвердження гендерної демократії.

На період таких ментальних зрушень в Україні було б доцільно ввести систему квотування на рівні закону, з чітким визначенням санкцій за їх недотримання та механізмів притягнення до відповідальності.

Крім того, під час впровадження принципу гендерної рівності та проведення гендерної експертизи законодавства, як показує проведене дослідження, слід перевіряти та гарантувати права як жінок, так і чоловіків.

Література:

1. Радионова О. Н. О гендерном неравенстве в сфере занятости // *Економічний простір* – 2008 – № 13 – С. 56-62
2. Конституція України від 26 червня 1996 року
3. Тодорова О. Розвиток гендерного законодавства // *Урядовий кур'єр*. – 2008. – 18 січня – джерело: <http://www.kmu.gov.ua/>
4. Виступ Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини Ніни Карпачової на представленні у Верховній Раді України Спеціальної доповіді "Стан дотримання Україною міжнародних стандартів у галузі прав і свобод людини" від 10 грудня 2008 року – джерело: <http://zakon.rada.gov.ua>
5. Ніна Карпачова: Україна має подолати дискримінаційний гендерний дисбаланс – джерело: <http://www.ombudsman.kiev.ua/pres/releases>
6. Закон України "Про державну службу" від 16 грудня 1993 р.
7. Кулачек О. І. Гендерна паритетність у державному управлінні: становлення та тенденції розвитку в Україні: Автореф. Дис. канд. наук з держ. управління: 25.00.01 – Українська академія держ. управління при Президентові України. – К., 2003. – 21 с. – джерело: <http://disser.com.ua>
8. Пампуха Л. О. Гендерні аспекти ефективного менеджменту – джерело: http://novyn.kpi.ua/2009-1/08_Lompuh.pdf
9. Кулачек О. Роль жінки у державному управлінні: старі образи, нові обрії. – К.: Основи, 2005. – 301 с.
10. Мельник Т. Гендерна політика в Україні. – К.: Логос, 1999. – 91 с.