

Гендерний аспект кар'єри державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування

*Стоян Анатолій Григорович,
перший заступник голови Знам'янської
районної державної адміністрації,
магістр державного управління*

Можливість чоловікам і жінкам брати участь у прийнятті важливих економічних і політичних рішень визначає наявність чи відсутність реальної гендерної рівності. Соціологи, фахівці з прав людини дійшли висновку, що існуючі закони (і норми поведінки) написані для “чоловіка, білого, від 20 до 40 років”. Ця точка зору є загальноприйнятою в літературі з гендерних досліджень. Якщо відкинути часткові, можна вважати, що це відповідає дійсності [1].

Дискримінація за ознакою статі охоплює багато аспектів життя і залишається широко розповсюдженим явищем у світі, незважаючи на величезний поступ у забезпеченні рівності між статями, якого було досягнуто протягом останніх десятиріч. Витоки та ступінь цієї дискримінації дуже відрізняються залежно від країн та регіону. Але подібність її форм і проявів вражає. Гендерно обумовлена нерівність має місце у таких сферах, як доступ та контроль над ресурсами, можливість самореалізації в економічній сфері, у владних структурах та політичному житті [2].

Обговорюючи проблеми гендеру, відзначаємо, що в Україні прийнято низку нормативних документів, які визначають однаковий (рівний) статус чоловіків і жінок у всіх сферах суспільного життя в цілому та на державній службі й службі в органах місцевого самоврядування, зокрема. Так, відповідно до ст. 24 Конституції України не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками...статі..., громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби... (ст. 38 Конституції України [3]; ст. 4 Закону України “Про державну службу”) [4]; статтями 4 та 5 Закону України “Про службу в органах місцевого самоврядування” [5]. В 2002 році Україна, проголосивши курс на євроінтеграцію [6], значно активізувала впровадження гендерних стандартів у практичну площину, а в 2004 році Указом Президента України затверджена Концепція адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу [7]; 8 вересня 2005 року прийнято Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”. Хоча в ньому й виписано статтю 16 “Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування” [8], проте ситуація в даному контексті кардинально так і не поліпшилась, оскільки в нашій державі продовжує існувати суттєва невідповідність правової норми – реаліям життя (де-юре і де-факто) [9]. Про що свідчить наступна статистика.

Зокрема, із загальної кількості державних службовців в Україні – 72,8 % становлять жінки, а лише 16, 6 % із них перебувають на найвищих посадах державних службовців I-III категорій [10].

Подібна картина спостерігається і в Кіровоградській області, де питома вага чоловіків-керівників – 73,8 %. Серед державних службовців місцевих органів виконавчої влади області першу категорію керівних посад мають тільки чоловіки, другу – 50 % жінки та чоловіки, третю – 17,1 % жінки, четверту – 43 % жінки, а п'яту, шосту категорію має переважна більшість жінок – відповідно 65, 4 % та 68, 4 % [11].

Таким чином, вище наведені цифри підтверджують, що на державній службі чоловіки обіймають посади, де приймаються управлінські рішення і можна отримати від цього певні вигоди, а жінки працюють там, де сьогодні найбільше проблем та “чорнової” роботи, разом з тим (у порівнянні з чоловіками) вони менше отримують грошового забезпечення і мають привілеїв [12].

Моніторинг, який систематично проводиться в Центрі перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій (далі – Центр) показує, що при прийнятті на роботу та звільненні з неї найбільше порушуються права жінок, особливо щодо тих, які перебувають в стані вагітності та у відпустці по догляду за дитиною. Але чи закрились хоча б одне підприємство чи установа через відсутність у них на деякий час жінок через ці

причини?

82% опитаних держслужбовців та посадових осіб місцевого самоврядування вважають, що проблема гендерної нерівності в органах державного управління існує, однак тільки 40 % готові її змінити, вирішити. Представництво жінок на всіх щаблях державної влади достатнє – так стверджує третина, що говорить про їх низький рівень гендерної свідомості [13].

Одним із шляхів утвердження гендерної рівності в нашому суспільстві є гендерна освіта. Ми таку роботу в регіоні розпочали в 2002 році з ініціативи директора Центру Дмитренко Тетяни Тимофіївни. Для ефективності підвищення кваліфікації слухачів проводимо інтерактивні заняття у формі рольової гри, тренінгу, кейс-стаді на теми: кар'єра (гендерний аспект), гендер і політика, гендер і право, гендер в релігії, культурі, мові, тощо. Відповідна інформація міститься на веб-сайті нашої установи, також всі бажаючі можуть скористатись спеціально відібраною літературою з гендерних проблем на постійнодіючій виставці “Все про гендер”.

Великі надії ми покладаємо на кадровий резерв державних службовців – випускників Кіровоградських вищих навчальних закладів IV рівня акредитації. Відмічаємо головне – стабільне бажання молоді бути на державній службі, про що свідчить щорічний конкурс (2 -3 особи на місце) при зарахуванні на навчання в Центр [14]. За час впровадження гендерної освіти в Кіровоградській області та завдяки систематичній роботі над проблемою “Гендерний аспект кар'єри державних службовців”, можна констатувати:

По-перше, державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування недостатньо обізнані з міжнародним і вітчизняним законодавством з гендерної проблематики, а саме головне з самою гендерною теорією, оскільки 61% респондентів на запитання анкети “Що таке гендер?”, - відповідають – не знаю! [15].

По-друге, вони не готові самі поліпшити ситуацію щодо гендерної рівності, зокрема більшість жінок (70,4 %) вважає, що краще коли їх керівником був би чоловік [16].

По - третє, головними сферами дискримінації жінки є її працевлаштування та просування по службі. Діє принцип “приналежності”, зокрема до статі, а не “заслуг” [17].

По-четверте, основними перепонами кар'єрного зростання жінки є: традиційні стереотипи суспільства щодо її соціальної ролі, як матері, виховательки дітей та домогосподарки; подвійна зайнятість – поєднання сімейних обов'язків та професійних функцій; ненормований робочий день керівника [18].

По – п'яте, з метою вирішення питань гендерного паритету кар'єри в органах державної влади мають бути в штатних розписах передбачені посади радників з гендерних питань, які б безпосередньо підпорядковувались керівникові органу за місцем роботи або залучення до цієї справи фахівців на громадських засадах [19].

На нашу думку слід долати гендерну асиметрію в суспільстві, брати все корисне від протилежної статі. Якщо мало жінок, зокрема на посадах державної служби I - III категорій, то це не тому, що жінки в нас не такі, це вина суспільства, відповідних органів, які зневажливо ставляться до утвердження гендерної рівності, яку можна досягти через партнерство між жінками та чоловіками на основі принципів паритетної демократії [20].

Отже, для забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків при призначенні на посади керівних працівників у сфері державної служби потрібно здійснювати пропорційно - збалансоване представництво кандидатур кожної статі з урахуванням складу працюючих у відповідних сферах управління. На деякий перехідний період можна було б ввести квоти при призначенні на керівні посади за ознаками статі, а також практикувати “гендерний баланс” коли, скажімо, начальник – жінка, а її заступник – чоловік, або навпаки.

Переважним правом, при призначенні на керівні посади, мають користуватися магістри державного управління та магістри державної служби.

При формуванні кадрового резерву на керівні посади державної служби та на посади у виконавчі апарати обласної, районних рад та виконкоми місцевих рад необхідно включати порівно жінок і чоловіків. Виходячи з вимог часу, потребує змін Закон України “Про державну службу”, інші нормативні документи, які обумовлюють сфери діяльності державних службовців.

Список використаних джерел

1. Гендерна демократія стратегія XXI століття. Від Пекіна до Нью-Йорка. 1995-2000 рр. / уклад., пер. з англ. Смоляр Л. – Одеса.: Друк, 2000. – 186 с.
2. Гендер і державна політика / пер. З англ.; Упоряд. П. Ренкін. – К.: Вид – во Соломії Павличко “Основи”, 2004. – 394 с.
3. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. - К.: "Право", 1996 – 63 с.
4. “Про державну службу” Закон України // Відом. Верховної Ради України. – 1993. - № 52. – 490 с.
5. “Про службу в органах місцевого самоврядування” Закон України // Відом. Верховної Ради України. – 2001. – № 33. – 175 с.
6. Європейський вибір: Послання Президента України до Верховної Ради України. – 2002 рік. – К.: Преса України, 2002. – 96 с.
7. Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу: Указ Президента України від 05.03.2004 р. №278 / 2004 // Вісн. держ. служби України. – 2004. -№ 3.
8. “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”. Закон України – К.: 2005, № 2866 – ІУ
9. Болотіна Н. Б. Соціальне законодавство України. Гендерна експертиза. – К.: Логос, 2001, 187 с.
10. Інтеграція гендеру в національні державні програми / Програма розвитку ООН, – К.: 2006, 90 с.
11. Обласна Програма з утвердження гендерної рівності на період до 2010 року / Затверджена розпорядженням голови Кіровоградської обласної державної адміністрації від 25 січня 2007 року № 37 р.
12. Воронько О.А. Керівні кадри: державна політика і система управління. Навч. посіб. – К.: УАДУ, 2000, 233 с.
13. Про підвищення кваліфікації держслужбовців у I півріччі 2006 р. // За даними звіту лабораторії менеджменту і моніторингу Центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій Кіровоградської облдержадміністрації
14. Там само.
15. Там само.
16. Там само.
17. Кімел М. Гендероване суспільство. – К.: Сфера, 2003, 243 с.
18. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. – К.: «К.І.С.», 2004. – 536 с.
19. Гендерні аспекти державної служби: Монографія / М. Пірен, Н. Грицяк, Т. Василевська, О. Іваницька; За заг. ред. Б. Кравченка. – К.: Основи, 2002. – 35 с.
1. Гончарук Н.Т. Підготовка національної управлінської еліти за європейськими стандартами // Дніпровий кур'єр. – 2003. – Вип. 5 (16). – С. 38-39.