

**Редакційна колегія**

**Дорожкіна І.В.** – директор підприємства “Навчально-методичний центр” Федерації профспілкових організацій Чернігівської області, голова обласної організації Спільки жінок України (голова редакційної колегії);

**Юда Л.А.** – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри етнології та краєзнавчо-туристичної роботи Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка, радник з гендерних питань голови Чернігівської обласної державної адміністрації (заступник голови редакційної комісії);

**Сердюк О.С.** – начальник управління у справах сім'ї та молоді Чернігівської обласної державної адміністрації;

**Дженджеро О.Л.** – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри мов та методики їх викладання у початковій школі Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка.

**Жінки Чернігівщини: історія і сучасність.** “Проблеми гендеру та жіночої історії в міському просторі (на досвіді міст Чернігова, Ніжина, Прилук)” Матеріали обласної науково-практичної конференції / Голова редколегії Дорожкіна І.В. – Чернігів: Видавець Лозовий, 2012. – 252 с.

ISBN 978-966-2765-55-7

У збірнику вміщено матеріали обласної науково-практичної конференції, проведеної 10 жовтня 2012 року в м. Чернігові з ініціативи управління у справах сім'ї та молоді Чернігівської обласної державної адміністрації, обласної організації Спільки жінок України, Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка, підприємства “Навчально-методичний центр” Федерації профспілкових організацій Чернігівської області за підтримки Чернігівської обласної державної адміністрації, Федерації профспілкових організацій Чернігівської області. У конференції взяли участь і виступили представники органів державної влади та місцевого самоврядування, профспілкові лідери, науковці та студенти вищих навчальних закладів, представники громадських організацій області.

На конференції докладно розглянуті кращі практики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, обговорені проблеми інтегрування гендерних підходів у діяльності органів місцевого самоврядування та громадських організацій.

\*\*\*

Для працівників державних органів влади та місцевого самоврядування, профспілкових організацій, активістів жіночих громадських об'єднань, учителів, науковців, студентів, працівників бібліотек, широкого кола читачів.

УДК 94(477.51): 316.66  
ББК ТЗ(4УКР – 4ЧЕР)

ISBN 978-966-2765-55-7

© Чернігівська обласна організація  
Спільки жінок України, 2012

**Виступи на пленарному засіданні**

**Сердюк Оксана Станіславівна,**  
начальник управління у справах сім'ї та молоді Чернігівської обласної державної адміністрації

**Управління гендерними процесами з боку органів державної влади та місцевого самоврядування**

Основою можливих гендерних перетворень у суспільстві, які, у свою чергу, сприяють ефективному соціальному і економічному розвитку, є розуміння гендерних проблем, їх вивчення, аналіз й оцінювання, стратегічне планування й здійснення комплексу заходів, спрямованих на впровадження гендерних підходів в усіх сферах життєдіяльності.

Європейською комісією схвалено п'ятирічну стратегію з гендерної рівності, яка, зокрема, націлена на краще використання потенціалу жінок у виконанні європейськими країнами економічних та соціальних завдань. Стратегія передбачає низку заходів: від заохочення ширшого представлення жінок у керівних органах, забезпечення рівності в оплаті праці до викорінення гендерного насильства.

Євросоюз має значні досягнення в забезпеченні гендерної рівності. Наприклад, за останні 12 років частка жінок на ринку праці зросла з 52% до майже 60%. Молоді жінки віком 20-24 роки складають 59% від усіх студентів європейських університетів. Однак, гендерний розрив ще залишається. Скажімо, на ринку праці жінки досі більше представлені на низькооплачуваних роботах, їх небагато на керівних посадах, середня зарплата в них на 15% менша, ніж у чоловіків.

У зв'язку з проголошеним Україною курсом на європейську інтеграцію, питання гендерної рівності, які є пріоритетними для країн Європейського Союзу, набувають особливого значення як для країн в цілому, так і для нашої області. Першочерговим є дотримання

ситуацій, заступник Міністра аграрної політики та продовольства, заступник Міністра культури, заступник Голови СБУ, заступник Голови Держкомтелерадіо, заступник Голови Держстату, заступник Голови Держприкордонслужби, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (за згодою), віце-президент Національної академії наук (за згодою), віце-президент Академії педагогічних наук (за згодою).

Функціонує Рада на громадських засадах.

#### **Використана література:**

1. Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми: Постанова Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2007 р. № 1087. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до джерела: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1087-2007-%EF>.

**Волкова Ганна Романівна,**  
*старший викладач кафедри трудового  
права та права соціального забезпечення  
Чернігівського державного  
технологічного університету*

### **Гендерна політика України у сфері зайнятості населення**

Державна гендерна політика регулює відносини між соціально-демографічними групами чоловіків і жінок в усіх сферах їх життєдіяльності, включаючи громадську, політичну та економічні сфери, а також сімейні відносини. [1] Фактично, гендерна політика демократичної держави спрямована на подолання гендерних відмінностей між чоловіками та жінками в усіх сферах життєдіяльності, обумовлених не біологічною статтю, а їхнім соціальним статусом. Гендерна політика є складовою соціальної політики держави, проте вона може бути соціальною тільки в тому випадку, якщо стане гендерно чутливою. Гендерно чутлива політика базується на принципі гендерної рівності, зокрема визнанні рівних

прав та рівних можливостей їх реалізації чоловіками і жінками у сфері праці, у доступності послуг соціальної сфери (освіти, охорони здоров'я, культури, фізичної культури і спорту, житлово-комунального обслуговування, соціального забезпечення), у політичних та сімейних відносинах.

Реформування суспільно-політичних відносин, що розпочалося в Україні в 90-х р.р. ХХ ст., передбачало визначення нової стратегії гендерного розвитку. Відтепер розробка чітких стратегічних програм гендерної політики та повільність політичних кроків у їх реалізації призвели до сучасного незадовільного стану в сфері гендерної рівності. У сучасних умовах функціонування ринку праці України все більшої гостроти набувають проблеми гендерної рівності в зайнятості населення.

Ця ситуація спонукає науковців переосмислити й переоцінити сутність проблеми гендерної рівності, потребує вироблення нових актуальних підходів до її розв'язання та розвитку правового регулювання в цій сфері. Результати більшості проведених досліджень засвідчують, що гендер продовжує залишатися фактором, який впливає на структуру політичних, трудових та сімейних відносин. Не заперечуючи плідних інтенсивних пошуків у сфері аналізу процесів формування та реалізації гендерної політики в Україні, слід визнати, що проблема стратегічного планування сфери зайнятості залишається недостатньо розробленою.

Розв'язання гендерних проблем потребує концептуального визначення, формування та реалізації гендерної політики як основи гендерної культури та розвитку соціально-економічної активності жінок і чоловіків. Забезпечення зайнятості цих категорій населення є важливим завданням на шляху підвищення ефективності використання та відтворення якісного трудового потенціалу України в умовах ринкового розвитку. Подолання економічної дискримінації жінок можливе за умови розроблення державної стратегії визнання й підтримки репродуктивного сектора економіки, активної участі в її реалізації державних і суспільних структур. Для реалізації державної політики щодо рівних конституційних прав та подолання гендерних проблем

необхідно здійснити низку цілеспрямованих заходів у сфері формування відповідного світогляду як чоловіків, так і жінок.

Основним інструментом, здатним забезпечити взаємозв'язок між сьогоденням та перспективами гендерної політики, є гендерна стратегія. Стратегічне планування в гендерній політиці є процесом здійснення сукупності систематизованих та взаємоузгоджених кроків з визначенням довгострокових цілей та напрямів діяльності держави у сфері гендерних відносин.

У дослідженні Всесвітнього банку обґрунтовується, що політична стратегія будь-якої держави на шляху втілення в життя гендерної рівності повинна формуватися трьома обов'язковими складовими елементами. По-перше, це реформування правових та економічних інститутів з метою встановлення рівних прав для жінок і чоловіків. Інституційні реформи необхідні для того, щоб закласти фундамент для рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. По-друге, стимулювання такої моделі економічних відносин, яка сприятиме більш справедливому розподілу ресурсів та їх використання. Підвищення доходів і зниження рівня бідності сприяють зменшенню гендерного диспаритету в освіті, охороні здоров'я та харчуванні. Більш висока продуктивність виробництва, розширення зайнятості та можливості отримання нових професій часто зменшують прояв гендерних невідповідностей у сфері найму. А капіталовкладення в базову інфраструктуру, що стосується водо-, енерго-, транспортного забезпечення допомагають зменшити гендерні невідповідності в розподілі робочого навантаження. По-третє, прийняття активних заходів, що стимулюватимуть вирівнювання стійких невідповідностей у сферах доступу до ресурсів і можливості для артикуляції власних інтересів. Оскільки інституційні реформи та рівень економічного розвитку можуть виявитися неповними й недостатніми, будуть потрібні активні заходи для виправлення стійких гендерних невідповідностей у коротко- й середньостроковій перспективі [2].

Таким чином, гендерна стратегія є превентивним довгостроковим плануванням, спрямованим на збалансований соціальний розвиток задля підвищення якості життя того чи іншого суспільства. Гендерна стратегія передбачає послідовну демократизацію влади шляхом

залучення до управління жінок і чоловіків на паритетних засадах, припускає знаходження взаємоприйнятних рішень, що враховують гендерні інтереси суспільства, передбачає недопущення «силових» методів для розв'язання гендерних конфліктів. [3]

Подолання економічної дискримінації жінок можливе за умови розроблення державної стратегії визнання й підтримки репродуктивного сектора економіки, активної участі в її реалізації державних і приватних структур.

Ступінь реалізації наукових розробок у цьому напрямі залежать від багатьох факторів, серед яких визначення гендерних стратегій з урахуванням пріоритетних національних інтересів. У цьому зв'язку важливо виділити основні типи стратегій зайнятості й зрозуміти, як можна на них впливати.

Стратегічна мета 1 гендерного регулювання зайнятості в Україні має бути намічена в напрямі здійснення економічної та соціальної політики з урахуванням потреб жінок, протистояння фемінізації бідності.

Стратегічна мета 2 – сприяння рівноправному доступу жінок до ресурсів, робочих місць та інформації.

Стратегічна мета 3 – створення загальнодержавного та регіонального механізму поліпшення становища жінок.

Конкретна реалізація цих напрямів полягає в здійсненні нижчезазначеної роботи:

Проведення зваженої і стабільної макроекономічної та секторальної політики зайнятості, яка має здійснюватися з урахуванням специфічних потреб жіночої частини населення. Впровадження гендерних методик у статистику зайнятості населення.

Коригування програм зайнятості та соціальної політики, які даватимуть змогу жінкам протидіяти несприятливій економічній ситуації та зберігати необхідний для прожиття рівень доходів з метою зменшення негативних наслідків для жінок. Просування програм, що створюють пільги для працюючих жінок, які мають неповнолітніх дітей або повертаються на ринок праці після перерви, пов'язаної з народженням дитини.

Упровадження обов'язкової гендерної експертизи проектів програм і законодавства щодо структурної перебудови економіки,

ринків зайнятості з урахуванням їх впливу на жінок. Перегляд чинного трудового законодавства з метою збалансування соціальних виплат жінок з державних і недержавних джерел для зменшення ризику звільнення або відмови в прийнятті на роботу. Проведення кодифікації законодавства України, запровадження механізму експертизи проектів законів з урахуванням гендерних факторів.

Розширення мережі курсів професійного перенавчання жінок з метою створення можливості отримання ними знань і навичок, які дають змогу поліпшити та розширити їх можливості в плані зайнятості, включаючи самозайнятість тощо.

Отже, для реалізації державної політики щодо рівних конституційних прав та подолання гендерних проблем необхідно здійснити низку цілеспрямованих заходів у сфері формування відповідного світогляду як чоловіків, так і жінок. Послуги щодо сприяння зайнятості населення та укомплектування підприємств, установ та організацій кваліфікованими працівниками мають надаватися всім клієнтам незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану та місця проживання. Дослідження цієї тематики має сприяти позитивним змінам щодо подолання гендерних стереотипів та впровадження гендерної рівності в українському суспільстві в цілому, адже вагомих результатів сьогодні можна досягти тільки за умов усвідомлення кожним, що людські та професійні якості людини не залежать ні від статі, ні від віку, ні від кольору шкіри тощо.

#### **Використана література:**

1. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин // Корбут Л.В. Международные конвенции и декларации о правах женщин и детей: Сборник универсальных и региональных международных документов / Л.В. Корбут С.В. Поленина. – М.: ИЦ-Гарант, 1997. – С. 50 -57.
2. Гендерные проблемы и развитие. Стимулирование развития через гендерное равенство в правах, в доступности ресурсов и возможности выражать свои интересы / Пер. с англ. – М.: Весь мир, 2001. – С.
3. Шведова Н.А. Гендер, демократия и гражданское общество // Представительная власть – XXI век: законодательство, комментарии, проблемы. – 2005. – Вып. № 6 (66). – С. 28.

**Огородник Александр Григорович,**  
*старший преподаватель кафедры трудового права та права соціального забезпечення Чернігівського державного технологічного університету*

#### **Правові аспекти гендеру в сучасному трудовому праві**

Рівність прав людини передбачає забезпечення прав жінок і чоловіків через усунення всіх форм дискримінації за статтю. Ураховуючи особливості жіночого організму, національне трудове законодавство передбачає низку пільг для працюючих жінок, підвищену охорону їх праці. Констатуючи високий рівень охорони праці жінок в Україні, не можна не ігнорувати той факт, що в багатьох випадках пільг для жінок можуть перетворитись в антипільги, череззмірний захист – на дискримінацію.

Зміст поняття рівності жінок і чоловіків передбачає таке: рівність у правах і свободах; рівність в обов'язках; рівність у відповідальності; рівність у можливостях і шансах. Деякі норми сучасного трудового права у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків не узгоджуються з нормами міжнародного права.

Звернемося до законодавства. Пунктом 4 статті 8 Європейської соціальної хартії (переглянутої) дозволено регламентувати залучення до робіт у нічний час лише вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують немовлят. Водночас статтею 175 КЗпП заборонено залучати жінок до робіт у нічний час, за винятком тих галузей народного господарства, де це зумовлено особливою потребою і дозволяється як тимчасовий захід. Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України. Ураховуючи, що на цей час такого переліку не існує, практично статтею 175 КЗпП заборонено застосовувати працю жінок у нічний час на будь-яких роботах. Зазначене ставить жінок у нерівні умови порівняно з