

УДК 94(477.51): 316.66
ББК ТЗ(4УКР – 4ЧЕР)
Ж 72

Редакційна колегія

Дорожкіна І.В. – директор підприємства “Навчально-методичний центр” Федерації професійних організацій Чернігівської області, голова обласної організації Співки 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 колегії);

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: Видавць 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 Співки жінок України, Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка, підприємства “Навчально-методичний центр” Федерації професійних організацій Чернігівської області за підтримки Чернігівської обласної державної адміністрації, Федерації професійних організацій Чернігівської області. У конференції взяли участь і виступили представники органів державної влади та місцевого самоврядування, професійні 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, професійних 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
Співки 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 країни в цілому, так і для нашої області. Першочерговим є дотримання

тину-інваліда, або які усиновили дитину, одинокі матері, батько, який виховує дитину без матері, а також особам, які взяли дитину під опіку, надається щорічна додаткова оплачувана відпустка тривалістю десять календарних днів без урахування святкових та неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки загальна тривалість відпустки не може перевищувати сімнадцяти календарних днів.

Чинне законодавство передбачає заборону звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (шести років), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи роботодавця. Як свідчать вимоги національного законодавства, формально визначені норми надають реальні можливості реалізувати жінкам свої права на працю на рівні з чоловіками з урахуванням особливостей регулювання праці жінок при умові їх неухильного виконання роботодавцями.

Основною проблемою є декларативний характер гендерної рівності та формальність прав жінок. Реальна ситуація багато в чому є прямо протилежною до вимог правових норм. Державна політика дедалі більше орієнтується на створення рівних можливостей для жінок і чоловіків з урахуванням міжнародних договорів, підписаних Україною. Державні стратегії передбачають створення правової бази для забезпечення фактичної рівноправності жінок і чоловіків, механізму захисту від дискримінаційного ставлення до себе як жінками, так і чоловіками.

Використана література:

1. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок//Права людини. Міжнародні договори України. Київ, 1992.
2. Конвенція щодо дискримінації в галузі праці і занять// Права людини. Міжнародні договори України. - Київ, 1992.
3. Конвенція щодо політики зайнятості//Права людини. Міжнародні договори України. – Київ, 1992.
4. Україна. Закони. Конституція України: Із змінами, внесеними згідно із Законом № 2222-IV від 08.12.2004 р. – Київ, 2007.
5. Україна. Закони. Основні чинні кодекси і закони України. – Київ, 2003.

6. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»// Відомості Верховної Ради України - 2005 № 52.
7. Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»// Урядовий кур'єр.- 2005.- 30 лип. – № 140.
8. Наказ міністерства юстиції від 12.05.2006 р. № м42/5 «Деякі питання проведення гендерно-правової експертизи».
9. Мельник Т.М. Гендерна експертиза українського законодавства: сутність, необхідність та методологічні основи. - К, 2001.

Денисенко Катерина Вікторівна,
*асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Чернігівського державного технологічного
університету*

Правовий аналіз деяких положень Закону України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”

Питання рівності між чоловіком та жінкою набуває значної актуальності як в Україні, так і в зарубіжних країнах. Становлення в світі демократії та переорієнтація політичного курсу держав на встановлення єдиних загальнолюдських принципів призвело до переосмислення ролі жінки в суспільстві. Хоча, на жаль, у свідомості багатьох людей, особливо чоловіків, і досі панує стереотип, що місце жінки лише на кухні, у зв'язку з чим останні доволі часто стикаються з дискримінацією своїх прав.

Проблематика „гендерної рівності” та „гендерної нерівності” набуває великої значимості в науковому колі. Зокрема, питання гендерної рівності в суспільстві досліджували О.Л. Львова, О.Я. Лапка, Н.А. Чередніченко, питання гендерної рівності в трудовій сфері розглядали В.М. Венедіктова, І.В. Шульженко, О.О. Осадько та багато інших. Однак, механізм реалізації рівності прав жінок і чоловіків відповідно до національного законодавства є малодослідженим, тому метою нашої статті є аналіз деяких положень вітчизняного нормативно-правового акту Закону

України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” [1], які, на думку автора заслуговують уваги.

Прийнятий Верховною Радою України Закон України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 8 вересня 2005 р. є вдалим кроком до запровадження відповідних міжнародних стандартів міжстатевої рівності і є правовою базою забезпечення конституційного принципу рівних прав чоловіків і жінок [2]. Після прийняття Закону минуло сім років, тому деякі його положення не повною мірою відповідають реаліям сьогодення, деякі статті, на нашу думку, необхідно вдосконалити та доповнити.

Перш за все, звертаємо увагу на статтю 1 Закону, де подаються визначення термінів, які вживаються в Законі, а саме: рівні права жінок і чоловіків, рівні можливості жінок і чоловіків, дискримінація за ознакою статі, позитивні дії, сексуальні домагання, гендерна рівність, гендерно-правова експертиза. Звертаємо увагу на визначення терміна „позитивні дії”, де сказано, що це спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. У такому трактуванні прослідковується певна незрозумілість, у зв’язку з чим виникає питання, чому заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати свої права, є тимчасовими заходами. На наш погляд, такі заходи мають носити постійний характер. Також в зазначеному трактуванні йдеться про права, надані жінкам і чоловікам Конституцією та законами України, хоча статтею 9 Основного Закону України сказано, що чинні міжнародні договори, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України [3.]. Тому, враховуючи вищевикладене, вважаємо, що визначення „позитивні дії” доцільніше було б трактувати в такій редакції: позитивні дії – спеціальні постійні заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією, законами України та міжнародними договорами.

Статтею 3 Закону передбачено основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, де сказано, що державна політика спрямована на утвердження гендерної рівності, недопущення дискримінації за ознакою статі, застосування позитивних дій, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень тощо. Проте, в зазначеній статті ні слова не сказано заходи, які повинні бути спрямованими на попередження та усунення гендерної нерівності, вважаємо, що до частини першої статті 3 Закону України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” необхідно додати пункт 9 такого змісту: „лопередження та ліквідація гендерної нерівності”.

Не можна й оминати увагою статтю 5 Закону, де зазначено, що центральний орган виконавчої влади в галузі статистики забезпечує збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статями. Проте, в згаданій статті не вказано мету зазначених вище дій центральним органом виконавчої влади, адже така інформація може використовуватись як засіб профілактики та усунення гендерної нерівності в суспільстві. Тому вважаємо, що частину першу статті 5 Закону після слів „групуючи їх за статями” необхідно доповнити таким уточненням: „з метою профілактики та усунення будь-яких проявів гендерної нерівності в суспільстві”.

У статті 7 Закону сказано, що органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради з прав людини, Кабінет Міністрів України, спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, об’єднання громадян. У цьому випадку ми погоджуємося з авторами Коментаря до Закону

України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, які вважають, що питання включення як окремої ланки національного механізму забезпечення гендерної рівності об'єднань громадян заслуговує окремої уваги. З цього приводу варто зазначити, що такий підхід унормовує (формалізує) процес залучення громадських організацій до реалізації державних і регіональних програм у зазначеній сфері [2].

Тому не можна не погодитись з думкою авторів Коментаря, які задля повної конкретизації положень статті 7 пропонують вилучити об'єднання громадян як окремий суб'єкт з переліку органів, установ та організацій, наділених повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та доповнити статтю частиною три такого змісту: “Об'єднанням громадян надається право брати участь у розробленні проєктів рішень з питань гендерної рівності, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. Вони можуть залучатись до реалізації державних та регіональних програм з питань гендерної рівності, здійснювати моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та користуватись іншими правами, передбаченими законом”. Наступні статті Розділу II Закону присвячені конкретизації повноважень вищезазначених органів.

Законом „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” передбачено забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у громадсько-політичній, соціально-економічній сферах, зокрема і у сфері освіти.

У разі порушення законодавства України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Законом передбачено відповідальність. Так, статті 22 передбачено оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань, проте, на нашу думку, таке трактування дещо звужує право на захист при порушенні рівних можливостей жінок і чоловіків та гендерній нерівності. Тому назву статті 22 доцільніше було б викласти у такій редакції: „Захист прав при порушенні законодавства України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, а назву статті 23 Закону „Відшкодування матеріальних збитків та

моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань” відповідно змінити на „Відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок порушення законодавства України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”.

Підсумовуючи вищевикладене, можна зазначити, що Закон „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” по праву можна назвати механізмом реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні, проте проаналізовані норми дають підстави вважати що деякі положення Закону потребують змін та доповнень.

Використана література:

1. Коментар до Закону України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 168 с.
2. Н.М. Оніщенко, Л.О. Макаренко, В.В. Демичева, К.П. Поволокіна Гендерно-правова теорія: формування та розвиток / Н.М. Оніщенко, Л.О. Макаренко, В.В. Демичева, К.П. Поволокіна / держава і право: Збірник наукових праць Юридичні і політичні науки. Випуск 38. – К.: Ін-т держави і права ім. Корещького НАН України, 2007. – С. 1-14.
3. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.

Селецький Олексій Вікторович,
викладач кафедри трудового права та права
соціального забезпечення Чернігівського
державного технологічного університету

Проблеми дискримінації жінок на ринку праці України

Практика проведення економічних реформ показала, що за відсутності адекватної системи заходів державного регулювання зайнятості жіноча частина трудових ресурсів першою витісняється на периферію ринку праці або взагалі за його межі. У результаті посилюється прихована та явна дискримінація жінок, гендерна сегментація ринку праці, знецінення її освітнього і кваліфікаційного