

бізнесом, були обрані до парламенту. З цього часу центральна влада почала рахуватися з регіонами як з реальною та дієвою силою: їм вже не наказували, а пропонували. Регіони все активніше декларували свої бажання до автономізації. Розпочався новий етап перерозподілу політичної влади в країні між Центром та регіонами. Відтепер регіональні еліти все менше надій поклали на центральну владу, звичайно, якщо не мали тут власного сильного представництва¹⁷.

З актуалізацією проблеми демократизації суспільства важливо використовувати наукові висновки щодо особливостей сучасної регіональної української еліти, зокрема зорієнтованість на формування її використання механізмів управління по вертикалі, що посилює її владу в регіонах. Однак вона теж змушена прилаштовуватися щодо структур громадського життя. Президентські вибори 2004 р., 2006 р. та 2010 р. років засвідчили прагнення регіональних еліт до показної демократії.

Сучасне політичне лідерство в Україні доцільно обмежити трьома групами діячів, зважаючи на їхню реальну політичну роль у суспільстві або помітний вплив на верстви населення чи регіони країни.

До першої групи зараховують політичних діячів, які обіймають високі державні посади. Другу групу становлять політичні лідери найвпливовіших партій, рухів, суспільно-політичних організацій та об'єднань. Третя група – керівники з регіональних політичних угруповань. Сформувавшись на регіональному рівні, лідери цих політичних сил намагаються поширити свої ідеї та структури на інші регіони країни, щоб мати достатню підтримку під час виборчих кампаній. Помітними у цій групі є представники сучасного українського бізнесу – „бізнес-еліта”. Серед регіональних політичних лідерів, які згодом стали відомими в усій країні, можна назвати В. Чорновола, Я. Стецько, О. Вітовича, С. Хмару¹⁸.

Головним принципом діяльності впливових регіональних еліт є задоволення своїх бізнес-інтересів за допомогою адміністративного ресурсу, який дає змогу використовувати посади в центральній владі. Такий підхід зумовлює доволі сильні мотиви всередині країни, але зовсім непридатний для сильних зовнішньополітичних дій. Тобто регіональні еліти можуть відігравати важливу роль тільки всередині країни, але в принципі не можуть діяти на зовнішньополітичній арені.

На сьогодні в Україні спостерігається кланове регіональне протистояння. Негативом є те, що в регіонах або зовсім немає механізму контролю над правлячою елітою, або він неефективний. Усе це приводить до втрати елітою довіри, до розчарувань широких верств населення у демократичних гаслах, які вона пропонує суспільству як генератор ідей.

У суспільстві, що розвивається, необхідною умовою зміцнення демократії й становлення громадянського суспільства має бути вільна конкуренція елітних груп, їх циркуляція. Але тут є проблема, яку слід мати на увазі: циркуляція також повинна

мати міру, бо постійні кадрові переміщення вищого ешелону, невпевненість у стабільності, відсутність досвіду управління у вищій ланці – не менш негативні явища¹⁹.

Аналізуючи еліту, що функціонує сьогодні в Україні, науковці ще називають її „посттоталітарною”, а не демократичною, бо вона має певну ментальність та стереотип поведінки, що були при СРСР.

Українські регіональні еліти продовжують перебувати в пошуках оптимальних форм самоорганізації та захисту власних інтересів. При цьому керівники різних областей обирають власний шлях політичної реалізації: хтось комбінує складні схеми із загальнодержавними політико-економічними угрупованнями, хтось створює власні організації, а дехто намагається зберегти нейтралітет. Одне можна сказати впевнено: останнє слово в українській політиці буде саме за регіональними елітами.

На глибоке переконання науковців, національна стратегія інтеграції українського суспільства та подолання регіонального протистояння повинна включати низку заходів, зокрема: децентралізація владних повноважень від Центру до регіонів України. Децентралізація державного управління може бути найбільш оптимальним шляхом розв'язання існуючих проблем у відносинах між Центром і регіонами. Регіони отримають більше прав і можливостей для власного розвитку без ризиків виникнення відцентрових тенденцій. В той же час у процесі політики децентралізації слід дбати про збереження вертикалі виконавчої влади, правового і управлінського контролю за місцевою владою; збільшення ваги парламентаризму в Україні. Президентські вибори розколюють Україну на два протилежних табори, сприяючи закріпленню та відновленню істотних розбіжностей між регіонами. В той час як перехід до парламентсько-президентської форми правління дещо пом'якшує і частково нейтралізує тенденції регіонального електорального розколу під час президентських виборів. Президентські вибори повинні втратити ту велику вагу у державі, коли переможець отримує все. Навпаки, політичні еліти, зокрема й регіональні, вимушені домовлятися між собою під час формування коаліційного уряду. Це може сприяти пошуку консенсусу та зняття певного рівня конфліктності у суспільстві, інтеграції регіональних еліт – в загальнонаціональну політичну і адміністративну еліту. Формування нової, сучасної адміністративної еліти країни має стати одним з об'єднуючих елементів суспільного організму. Це передбачає міжрегіональну ротацію представників регіональних еліт у складі загальноукраїнської адміністративної еліти. Не лише Центр, але й регіони повинні бути рівномірно представлені в парламенті, сприяючи розв'язанню місцевих проблем на загальнонаціональному рівні²⁰.

Отже, зазначимо, що процес дослідження феномена регіональних еліт свідчить про те, що нині це питання актуалізоване не як теоретичне, а швидше як практичне. Самоорганізація еліт і їх

ініціатива є предметом регіональної політики, яка практикується у більшості регіонів України. Відмова від досвіду й ініціативи регіонів означає недалекоглядність державної системи управління й веде до роз'єднання регіонів і їхніх спроб розв'язувати свої проблеми без урахування загальнонаціональних інтересів.

¹⁷ Мохов В. Региональная политическая элита России (1945-1991 гг.) // Пермь, 2003. – С. 7.

¹⁸ Мохов В. Институциональные и социальные факторы регионализации элит в России // Режим доступу <http://www.ecsoman.edu.ru/data/916/681/1219/010.МОКНОВ.pdf>.

¹⁹ Чирикова А. Региональные политические элиты и российская модернизация: мифы и реалии // Режим доступу: <http://www.lawinrussia.ru/dokladi/2010-04-28/>

²⁰ Афанасьев М. Н. Клиентелизм и российская государственность: Исследование клиентарных отношений, их роли в эволюции и упадке прошлых форм российской государственности, их влияние на политические институты и деятельность властвующих групп в современной России // Режим доступу <http://nationalism.org/library/science/politics/afanasiev/afanasiev-clientism/htm>.

²¹ Гоман-Галунтьева О. В. Определение основных понятий элитологии // Полис. – 2000. – № 3. – С. 98.

²² Елизаров В. Элитистская теория демократии и современный российский политический процесс // Полис. – 1999. – № 1. – С. 75-76.

²³ Моска Г. Правящий класс // Социс. – 1994. – № 10. – С. 65-69.

²⁴ Україна: інтелект нації // Ред. В. К. Врублевський. – К.: Інтелект, 2000. – С. 312.

²⁵ Сокирка Ю. Регіональний фактор у політичному процесі України // Режим доступу <http://postua.info/news.php?nid=3>.

²⁶ Верменич Я. В. Еволюція адміністративно-територіального устрою в Україні: проблеми концептуалізації // Укр. іст. журн. – 2005. – № 4. – С. 114.

²⁷ Куцова О. Вплив регіональних політичних еліт на формування регіонального політичного лідерства в Україні // Режим доступу <http://dspace.onu.edu.ua/bitstream/123456789/1636/1/Вестник>.

²⁸ Пірен М. Українська еліта і проблеми модернізації суспільства // Режим доступу <http://www.universum.org.ua/journal/2001/pir002/html>.

²⁹ Мохов В. Институциональные и социальные факторы регионализации элит в России // Режим доступу <http://www.ecsoman.edu.ru/data/916/681/1219/010.МОКНОВ.pdf>

³⁰ Пацюк С. Центральна, регіональна та міська еліти // Режим доступу http://xyz.org.ua/_other/dialogs/center_region_city_elite.htm.

³¹ Золотарьова О. Регіональні гонки // Дзеркало тижня. – 2001. – №36. – С. 2.

³² Карасев В. Государство-регионы или государственная // День. – 2002. – №228. – С. 4.

³³ Золотарьова О. Регіональні гонки // Дзеркало тижня. – 2001. – №36. – С. 2.

³⁴ Політична система та інститути громадянського суспільства в сучасній Україні: Навч. посібник / Ф. Рудич, Р. Балабан, Ю. Ганжуров та ін. – К.: Либідь, 2008. – С. 127.

³⁵ Шульга М. Правляча еліта // Віче. – 1997. – № 3. – С. 5.

³⁶ Романюк А. С., Сокирка Ю. М. та ін. Від соборності до незалежності: стан та динаміка інтеграції українського суспільства у контексті європейських процесів. – Львів: ЦПД, 2009. – 140 с. // Режим доступу http://www.franko.lviv.ua/faculty/Phil/sobornist_knyzka/sobornist_r7.htm.

*Галина Мельничук
(Черновці)*

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПОЛИТИЧЕСКИЕ ЭЛИТЫ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ПРОЦЕССЫ СОЗДАНИЯ ГОСУДАРСТВА В УКРАИНЕ

В статье раскрывается значение понятия региональной политической элиты как определяющего фактора развития государственности в Украине, анализируются факторы влияния украинской элиты на процессы демократизации и развитие гражданского общества.

Ключевые слова: региональная элита, политическая элита, бизнес-элита, государственность, регионы, демократическое развитие.

*Galina Melnychuk
(Chernivtsi)*

REGIONAL POLITICAL ELITES AND THEIR INFLUENCE ON THE PROCESSES OF STATE-BUILDING IN UKRAINE

Content of the regional political elite as an important tool of state development in Ukraine is highlighted in the article. Factors of the Ukrainian elite's influence on the process of democratization and public society development are analyzed.

Key words: regional elite, political elite, business elite, state development, region, democratization.

УДК: 94 (477.8)

*Галина Чайка
(Чернівці)*

ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ У СУЧАСНІЙ ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ

У пропонованій публікації на статистичних матеріалах окремих областей йдеться про стан гендерних відносин в Україні та проблеми, складності в реалізації гендерної політики в нашій країні.

Ключові слова: гендерна політика, жінки, чоловіки, закони, зайнятість, рівень оплати праці, дискримінація, безробіття, державна служба.

Дедалі більший інтерес викликає питання гендерної рівності в українському суспільстві. Як і раніше, нині існують певні стереотипи щодо професійної „придатності” жінок, а також спостерігається деякий розподіл професій на „чоловічі” та „жіночі”. Це певною мірою обмежує залучення жінок до багатьох сфер діяльності, особливо управлінської.

У публікації робиться спроба прослідкувати процес формування складу держслужбовців за

гендерною ознакою та деякі інші питання у гендерному аспекті за останні роки.

Серед науковців, які досліджують це питання, слід назвати О. І. Кулачек,¹ І. Грабовську,² Н. О. Бондаренко,³ Н. В. Грицяк⁴ та ін.

Вважається, що одним із показників, який характеризує розвиток суспільства, є рівноправний доступ всіх соціальних груп у рівній можливості чоловіків та жінок до органів управління та інших сфер управлінської діяльності, що становить жінки в суспільстві є показником його розвитку. Як заявив у 2005 р. Генеральний секретар ООН Кофі Аннан, „рівність чоловіків та жінок є однією із найважливіших умов розвитку та мирного співіснування будь-якої нації”.⁵ В першу чергу це проявляється у тому, яку кількість місць у вищих органах влади займають чоловіки і жінки. Простежимо у динаміці, як змінювалась ця ситуація за 20 років в Україні. Так, у Верховній Раді першого скликання (1990-1994 рр.) було 12 жінок⁶, другого скликання (1994-1998 рр.) – 17⁷, третього (1998-2002 рр.) – 36⁸, четвертого (2002-2006 рр.) – 23⁹, п'ятого (2006-2007 рр.) – 36¹⁰, шостого (2007-2011 рр.) – 35¹¹. Зараз у парламенті 34 жінки, а в уряді жінки-міністри відсутні взагалі. Отже, простежується певна гендерна асиметрія. Як свідчать статистичні дані, Україна за представництвом жінок у парламенті посідає 152 місце серед 172 країн світу.¹²

В Україні за останні двадцять років питанню гендерної рівності приділялося багато уваги, це простежується у низці законів, які були прийняті в останні роки. Так, за період незалежності України ухвалено ряд законів, положень, постанов, програм, спрямованих на врегулювання гендерного питання у сфері державної служби. Згідно з Конституцією України, Ст. 38 проголошує рівні права доступу до державної служби всім громадянам, а також до служби в органах місцевого самоврядування.¹³ Визнання рівних прав для всіх статей на державній службі визнано в Законі України „Про державну службу”.¹⁴

З цього приводу слід згадати також постанову Кабінету Міністрів України від 15 березня 2003 року № 344, яка була схвалена Верховною Радою України, у якій у розділі 2.2. „Створення умов для всебічного гармонійного розвитку людини” проголошено як мету досягнення гендерної рівності. Саме демократизація і гуманізація суспільства передбачає створення рівних можливостей для самореалізації особистості незалежно від її соціального походження, національності, віку, статі. Справжня гуманізація передбачає переборення пануючих століттями стереотипів щодо соціальних ролей жінки і чоловіка, емансипацію всього суспільства, звільнення культури від сексистської ідеології та впровадження концепції „гендера” в усі сфери суспільного життя.

У „Відомостях Верховної Ради України” за 2005 р. № 52, с. 561 вміщено Закон України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”. У Ст. 12 „Забезпечення рівних прав

та можливостей жінок і чоловіків органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування” та Ст. 13 „Повноваження уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування” однозначно декларуються права жінок на зайняття державних посад.¹⁵ Стаття 16 вказаного закону має назву „Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування”.¹⁶ І це не повний перелік законів, які були прийняті за останні роки. Тим не менш ситуація свідчить про актуальність гендерної політики та присутність певних проблем, які потребують загального вирішення.

На обласних рівнях також приймалися певні програмні документи. Так, зокрема у Чернівецькій обл. на 19 сесії V скликання було прийнято рішення № 112-19/08 від 2 квітня 2008 р. про „Програму впровадження гендерної рівності, підтримки сім'ї та протидії торгівлі людьми в Чернівецькій області на 2008-2010 роки”.¹⁷ За результатами реалізації цієї програми було проведено аналіз, який здійснювався групою експертів, створеною при Чернівецькій обласній адміністрації, та опубліковано колективну працю „Гендерний портрет Чернівецької області”.¹⁸

Як уже зазначалось, ситуація у державній службі певною мірою відтворює рівень розуміння гендерної рівності у державі. Для з'ясування певних аспектів зайнятості жінок у сфері державної служби у різні періоди проводилися дослідження, які простежували зміни у цій сфері. Наприклад, ще у 1999 р. проводилось дослідження під керівництвом О. Кулачек¹⁹ за напрямом „Перешкоди для жінок на державній службі”. У результаті дослідження було виділено основні проблеми, що негативно впливали на кар'єру жінок. Вказувалися такі проблеми, як: вплив традиційного оточення на робочому місці (підпорядкування жінок чоловікам на роботі); брак часу (сім'я, діти); брак можливостей для підвищення професійного рівня. На сьогодні ми можемо констатувати, що якщо перші два пункти ще деякою мірою впливають на становище жінки, то третій пункт не є вирішальним.

Забезпечення гендерної політики у сфері державної служби слід прослідкувати також і через статистичні дані, які можуть вказати на те, як змінювалась ситуація у кількісному складі держслужбовців. Зокрема, розглянемо дані по Україні за 2004-2008 рр. Загальна чисельність державних службовців України у 2004 р. становила – 251471 особу, серед яких жінки склали 189493 особи (75,4%), чоловіки – 61978 (24,6%), керівники – жінки 62,1%, чоловіки – 37,9%, спеціалісти – жінки 80,2%, чоловіки – 19,8%.²⁰ Подібна ситуація спостерігається і у наступних роках. Так, у 2005 р. загальна чисельність державних службовців становила – 257112 особу, з яких жінки склали 76,4%, чоловіки – 23,60%, керівники – жінки 63%, чоловіки – 37%, спеціалісти – жінки 79,9%,

чоловіки – 20,1%.²¹ У 2006 р. загальна чисельність державних службовців становила – 265703 особу, серед яких жінки склали 75,31%, чоловіки – 24,69%, керівники – жінки 63,4%, чоловіки – 36,6%, спеціалісти – жінки 79,31%, чоловіки – 20,69%.²² У 2007 р. загальна чисельність державних службовців становила – 276599 особу, серед яких жінки склали 75,53%, чоловіки – 24,47%, керівники – жінки 63,59%, чоловіки – 36,41%, спеціалісти – жінки 79,69%, чоловіки – 20,31%.²³ У 2008 р. загальна чисельність державних службовців становила – 290765 особу, з яких жінки склали 219200 (75,39%), чоловіки – 71565 (24,61%), керівники – жінки 64,0%, чоловіки – 36,0%, спеціалісти – жінки 79,38%, чоловіки – 20,62%.²⁴ Як відомо у державній службі є 7 категорій і 15 рангів. Перший ранг посідають міністри та заступники міністрів, де жінки займають менше 10 відсотків, а на останньому 7 місці (спеціалісти або фахівці) – близько 75 відсотків посідають жінки.²⁵ Подібна динаміка спостерігається і щодо загальної чисельності посадових осіб у органах місцевого самоврядування.²⁶

Порівняємо чисельність державних службовців по Чернівецькій обл. Відповідно до статистичних даних, кількість державних службовців за статтю та категоріями у Чернівецькій обл. станом на 31 грудня 2007 р. становила 5030 чол., з яких жінки – 3461 осіб (68,8%), чоловіки – 1569 осіб (31,2%); керівники – 1463 осіб, з яких жінки – 846 осіб (57,8%), чоловіки – 617 осіб (42,2%); спеціалісти – загальна кількість 3567, з яких жінки – 2615 осіб (73,3%), чоловіки – 952 (26,7%).²⁷

Станом на 31 грудня 2008 р. помітні незначні зміни: всього кількість державних службовців складала 5295 чол., з яких жінки – 3642 осіб (68,8%), чоловіки – 1553 осіб (31,2%); керівники – 1527 осіб з яких жінки відповідно – 891 осіб (58,3%), чоловіки – 636 осіб (41,7%); спеціалісти – загальна кількість 3768, з яких жінки – 2751 осіб (73,0%), чоловіки – 1017 (27%).²⁸

Тобто при зростанні загальної кількості державних службовців у процентному відношенні кількість чоловіків та жінок за вказаний період не змінилася. Щодо показників по керівниках спостерігається невелике збільшення на користь жінок, по показниках спеціалістів бачимо незначне збільшення числа чоловіків.

Простежимо кількість державних службовців, які займають посади керівників по містах та районах області. Як уже вказувалося, станом на 31 грудня 2007 р. керівники склали – 1463 осіб (29,1%) (до облікової кількості державних службовців), серед яких жінки склали – 846 осіб (16,8%), чоловіки – 617 осіб (12,3%). У м. Чернівці відповідно – 664 (27,4%), жінки – 375 (15,5%), чоловіки 289 (11,9%), у м. Новодністровськ – 6 (28,6%), жінки – 4 (19%), чоловіки – 2 (9,5%).²⁹

Станом на 31 грудня 2008 р. керівники становили 1527 осіб (28,8%), серед яких жінки склали – 891 осіб (16,8%), чоловіки – 636 осіб (12%). У м. Чернівці відповідно – 721 (27,3%), жінки – 410 (15,5%), чо-

ловіки 311 (11,8%), у м. Новодністровськ – 6 (25%), жінки – 4 (16,7%), чоловіки – 2 (8,3%).³⁰ Як бачимо спостерігається незначне зростання по всіх показниках.

По районах кількість державних службовців, які обіймали керівні посади (станом на 31 грудня 2007 р.) така: Вижицький р-н – загальна кількість – 81 (32,4%), жінки – 47 (18,8%), чоловіки – 34 (13,6%). Герцаївський р-н – загальна кількість – 63 (35,2%), жінки – 33 (18,4%), чоловіки – 30 (16,8%). Глибоцький р-н – загальна кількість – 79 (30,6%), жінки – 48 (18,6%), чоловіки – 31 (12%). Заставнівський р-н – загальна кількість – 72 (30,3%), жінки – 42 (17,6%), чоловіки – 30 (12,6%). Кельменецький р-н – загальна кількість – 67 (27,5%), жінки – 38 (15,6%), чоловіки – 29 (11,9%). Кіцманський р-н – загальна кількість – 81 (31,5%), жінки – 46 (17,9%), чоловіки – 35 (13,6%). Новоселицький р-н – загальна кількість – 74 (33%), жінки – 44 (19,6%), чоловіки – 30 (13,4%). Путильський р-н – загальна кількість – 64 (33,2%), жінки – 43 (22,3%), чоловіки – 21 (10,9%). Сокирянський р-н – загальна кількість – 66 (26,1%), жінки – 44 (17,4%), чоловіки – 22 (8,7%). Сторожинецький р-н – загальна кількість – 80 (32,4%), жінки – 47 (19%), чоловіки – 33 (13,4%). Хотинський р-н – загальна кількість – 66 (27,4%), жінки – 35 (14,5%), чоловіки – 31 (12,9%).³¹

Станом на 31 грудня 2008 р. відповідно такі показники: Вижицький р-н загальна кількість – 78 (30,4%), жінки – 48 (18,7%), чоловіки – 30 (11,7%). Герцаївський р-н – загальна кількість – 64 (35,2%), жінки – 34 (18,7%), чоловіки – 30 (16,5%). Глибоцький р-н – загальна кількість – 82 (30,8%), жінки – 51 (19,2%), чоловіки – 31 (11,7%). Заставнівський р-н – загальна кількість – 70 (29,3%), жінки – 40 (16,7%), чоловіки – 30 (12,6%). Кельменецький р-н – загальна кількість – 65 (27,3%), жінки – 38 (16%), чоловіки – 27 (11,3%). Кіцманський р-н – загальна кількість – 82 (31,1%), жінки – 49 (18,6%), чоловіки – 33 (12,5%). Новоселицький р-н – загальна кількість – 74 (31,8%), жінки – 42 (18%), чоловіки – 32 (13,7%). Путильський р-н – загальна кількість – 65 (34%), жінки – 41 (21,5%), чоловіки – 24 (12,6%). Сокирянський р-н – загальна кількість – 67 (26,9%), жінки – 46 (18,5%), чоловіки – 21 (8,4%). Сторожинецький р-н – загальна кількість – 85 (33,5%), жінки – 52 (20,5%), чоловіки – 33 (13%). Хотинський р-н – загальна кількість – 68 (26,6%), жінки – 36 (14,1%), чоловіки – 32 (12,5%).³²

Тобто значних відхилень у той чи інший бік по містах та районах по кількісному складу керівників не спостерігається. Однак процентне співвідношення жінок у керівному складі по районах дещо різниться. Найвищий відсоток жінок серед керівників простежується у Путильському р-ні (22,3%), Найменше у Хотинському (14,5%).

Розглянемо кількість посадових осіб місцевого самоврядування, які займають посади керівників по містах. Станом на 31 грудня 2007 р. по Чернівецькій обл. кількість керівників складала – 898

(47,9% – відповідно до облікової кількості посадових осіб), у т.ч. жінки – 484 (25,8%), чоловіки – 414 (22,1%); по м. Чернівці відповідно – загальна кількість – 251 (44,7%), у т.ч. жінки – 164 (29,2%), чоловіки – 87 (15,5%). У м. Новодністровськ – загальна кількість – 27 (44,3%), жінки – 19 (31,1%), чоловіки – 8 (13,1%)³³.

На 31 грудня 2008 р. по Чернівецькій обл. кількість керівників складала – 902 (47,8%), жінки – 488 (25,9%), чоловіки – 414 (21,9%), по м. Чернівці відповідно – всього – 258 (45,8%), жінки – 168 (29,8%), чоловіки – 90 (16%). У м. Новодністровськ – 26 (41,9%), жінки – 18 (29%), чоловіки – 8 (12,9%)³⁴.

Зосередимо увагу на кількості посадових осіб місцевого самоврядування за статтю та категоріями посад. За даними від 31 грудня 2007 р. загальна їх кількість становила 1874 осіб, у т.ч. жінки – 1236 (66%), чоловіки – 638 (34%); керівники – 898 осіб, жінки – 484 (53,9%), чоловіки – 414 (46,1%); спеціалісти – 976 осіб, жінки – 752 (77%), чоловіки – 224 (23%).³⁵ По містах відповідно – м. Чернівці – 562 особи, жінки 451 (73,8%), чоловіки – 147 (26,2%); м. Новодністровськ – 61 особа, жінки – 50 (82%), чоловіки – 11 (18%)³⁶.

За даними від 31 грудня 2008 р. загальна їх кількість – 1887 осіб, у т.ч. жінки – 1247 (66,1%), чоловіки – 640 (33,9%); керівники – 902 осіб, жінки – 488 (54,1%), чоловіки – 414 (45,9%); спеціалісти – 985 осіб, жінки – 759 (77,1%), чоловіки – 226 (22,9%)³⁷. По містах відповідно – м. Чернівці – 563 особи, жінки 408 (72,5%), чоловіки – 155 (27,5%); м. Новодністровськ – 62 особи, жінки – 53 (85,5%), чоловіки – 9 (14,5%)³⁸.

Таким чином, у розподілі посад за категоріями простежується та ж сама ситуація. Станом на 31.12.2007 серед керівників категорії I та II обіймали чоловіки, III категорію – 4 (14,3%) жінки, 24 (85,7%) чоловіки, IV категорію – 54 (36,7%) жінки, 93 (63,3%) чоловіки, V категорію – 286 (60,9%) жінки, 184 (38,4%) чоловіки, VI категорію – 502 (61,6%) жінки, 313 (39,1%) чоловіки³⁹. Така ж ситуація зберігалась і у 2008 р. Серед спеціалістів держслужбовців у 2007 і 2008 р. жінки займали 76,9%, чоловіки – 23,1%⁴⁰.

Таким чином вищенаведені дані можуть свідчити про те, що по Чернівецькій обл. у сфері зайнятості у органах місцевого самоврядування та і загалом на посадах у державних органах у цілому зберігається гендерний підхід.

Звичайно, статистичні дані висвітлюють загальну картину зайнятості чоловіків та жінок на однакових посадах, але важливим моментом, який може характеризувати гендерний підхід у реалізації законів, постанов щодо державних службовців, є також оплата праці. Як відомо, історично склалися так у нашому суспільстві, що жінки отримували меншу заробітну плату за одну і ту ж роботу. І сьогодні дуже часто жінкам встановлюють нижчі за чоловіків посадові оклади. Це можна вважати порушенням права гендерної рівності. За даними Держкомстату України середньомісячна заробітна

плата жінок за січень – вересень 2007 р. складала 1091 грн., що становило 72, 2% зарплати чоловіків. Різниця в заробітній платі жінок і чоловіків за працю рівної цінності складала більше 30% на користь чоловіків⁴¹.

Про те, що існує нерівність в оплаті державних службовців, свідчать, наприклад, дані системи персоніфікованого обліку 2000 та 2003 рр. в Одеській обл. За 2000 рік державний службовець-жінка одержувала 4286,6 грн., річний заробіток державного службовця-чоловіка складав 5034,7 грн., це в 1,17 раза більше за жінку-колегу по державній службі. У 2003 р. річний заробіток державних службовців області був таким: жінки – 6167,2 грн., чоловіка – 8127,6 грн. (в 1,32 раза вище за жінку-колегу по державній службі). Отже, на одній і тій же службі чоловік одержував у 1,2-1,3 раза більше за жінку, і цей розрив збільшувався⁴².

По Чернівецькій обл. у 2008 р. середній заробіток жінок був на 185 грн. або на 12,3% меншим, ніж чоловіків, і становив 1317 гривень⁴³. Така різниця у розмірах заробітної плати спостерігалась у працівників більшості видів економічної діяльності області. Зокрема, у сфері фінансового управління жінки отримували заробітну плату на 700 грн., або на 21,3% меншу, ніж чоловіки, на підприємствах пошти і зв'язку – на 664 грн., або на 38,1% менше, в установах державного управління – на 520 грн., або на 19,2% менше⁴⁴. Отже, у питанні оплати праці спостерігається певна невідповідність і дискримінація щодо жінок.

Важливим моментом, який свідчить про гендерну нерівність, є показники у справі наймання та скорочення на роботі. Жінок більше серед безробітних, їх скоріше звільняють під час скорочення. Є факти, коли жінкам відмовляють у прийомі на роботу після виходу з декретної відпустки.

Серед безробітних буковинок кожна друга раніше працювала на робочому місці і кожна четверта була службовкою. Проблеми гендерної нерівності на ринку праці Чернівецької обл., за даними статистичної звітності, можна так охарактеризувати. Серед усіх перебуваючих на обліку на кінець 2007 р. чоловіки склали 43,4%, жінки – 56,6%, на кінець 2008 р. чоловіки – 45,4%, жінки – 54,6% відповідно⁴⁵. Рівень зареєстрованого безробіття серед чоловіків та жінок станом на 1 січня 2009 р. склав 3,0% та 3,8% проти 2,4% та 3,3% на 1 січня 2008 року⁴⁶. На обліку в центрах зайнятості Буковини перебувало майже 10 тисяч жінок. Станом на 1 січня 2009 р. на обліку в центрах зайнятості краю було 9,9 тис. безробітних жінок (54,6% усіх безробітних), що на 1,2 тис. більше, ніж на початок 2008 р.⁴⁷

Із загальної кількості безробітних жінок понад 20% потребували особливого соціального захисту, тому що не могли на рівних умовах з іншими конкурувати на ринку праці. Це жінки, що мали дітей у віці до 6 років, самотні матері, що мали дітей у віці до 14 років або дітей-інвалідів, і жінки передпенсійного віку⁴⁸. Також спостерігалися і негативні моменти при скороченні штатів: першими під цю

категорію підпадали саме жінки.

Тому необхідно, щоб службовці, які займаються питаннями державної гендерної політики, розробляючи ті чи інші програмні документи, підходили до цього питання не формально, а усвідомлювали необхідність дотримання гендерної рівності. Звичайно, для цього вони мають бути обізнані з гендерними питаннями та володіти навичками гендерного аналізу.

¹ Кулачек О. І. Гендерна паритетність у державному управлінні: становлення та тенденції розвитку в Україні. – Київ, 2003. – [Електронний ресурс] http://dysertaciya.org.ua/disertaciya_1_337.html

² Грабовська І. Джерельні підвалини дослідження паритетної (гендерної) демократії: український і світовий контекст // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Українознавство. – Вип. 11. – К., 2007. – С. 48-50.

³ Бондаренко Н. О. Розвиток прав жінок в УРСР: національний та міжнародний аспекти (1917-1991) // Автореферат. – Харків – 2004 // [Електронний ресурс] <http://www.lawbook.by.ru/aref/12.00.01/013.shtml>

⁴ Грицяк Н. В. Принципи кадрової політики з урахуванням ідей гендерної рівності // Ефективність державного управління в контексті європейської інтеграції: Матеріали щоріч. наук.-практ. конф., м. Львів, 23 січ. 2004 р.: В 2 ч. / За заг. ред. А. О. Чемериса. – Л.: ЛПІДУ НАДУ, 2004. – Ч. 2. – С. 37-42.; Грицяк Н. В. Гендерна рівність як конституційно-правова та державно-управлінська категорія // Актуальні теоретико-методологічні та організаційно-практичні проблеми державного управління: Матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, м. Київ, 28 трав. 2004 р.: В 2 т. – К.: Вид-во НАДУ, 2004. – Т. 1. – С. 143-145.; Грицяк Н. В. Гендерний підхід у управлінні // Стратегія управління закладами освіти в умовах формування інформаційного суспільства: Матеріали III міжнар. наук.-практ. конф., м. Миколаїв, 22-24 квіт. 2004 р. – К. – Миколаїв, 2004. – С. 87-92.; Грицяк Н. В. Міжнародно-правове регулювання гендерної рівності // Соціально-економічна ефективність державного управління: теорія, методологія та практика: Матеріали щорічної наук.-практ. конф., м. Львів, 23 січ. 2003 р. / За заг. ред. А. Чемериса. – Л.: ЛПІДУ НАДУ, 2003. – Ч. II. – С. 396-398.; Грицяк Н. В. Принципи кадрової політики з урахуванням ідей гендерної рівності // Ефективність державного управління в контексті європейської інтеграції: Матеріали щоріч. наук.-практ. конф., м. Львів, 23 січ. 2004 р.: В 2 ч. / За заг. ред. А. О. Чемериса. – Л.: ЛПІДУ НАДУ, 2004. – Ч. 2. – С. 37-42.; Грицяк Н., Бакуменко В. Гендерний паритет у державному управлінні // Актуальні теоретико-методологічні та організаційно-практичні проблеми державного управління: Матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, м. Київ, 28 трав. 2004 р.: В 2 т. – К.: Вид-во НАДУ, 2004. – Т. 1. – С. 55-57. – Авторські – с. 55-56.

⁵ Грабовська І. Джерельні підвалини дослідження паритетної (гендерної) демократії: український і світовий контекст // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Українознавство. – Випуск 11. – К., 2007. – С. 48-50.

⁶ Народные депутаты Украины 1-го созыва [Електронний

ресурс] http://ru.wikipedia.org/wiki/Народные_депутаты_Украины_1-го_созыва

⁷ Список народных депутатов Верховной рады Украины 2-го созыва [Електронний ресурс] http://ru.wikipedia.org/wiki/Народные_депутаты_Украины_2-го_созыва

⁸ Депутаты Верховной Рады Украины (третий созыв, 1998-2002 годы) [Електронний ресурс] <http://www.governors.org.ua/govs/dep3.html>

⁹ Депутаты Верховной Рады Украины (четвертый созыв, 2002-2006 годы) [Електронний ресурс] <http://www.governors.org.ua/govs/dep4.html>

¹⁰ Депутаты Верховной Рады Украины (пятый созыв, 2006-2007 годы) [Електронний ресурс] <http://www.governors.org.ua/govs/dep5.htm>

¹¹ Депутаты Верховной Рады Украины (шестой созыв, 2007-2011 годы) [Електронний ресурс] <http://www.governors.org.ua/govs/dep6.htm>

¹² Грабовська І. Джерельні підвалини дослідження паритетної (гендерної) демократії: український і світовий контекст // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Українознавство. – Випуск 11. – К., 2007. – С. 49.

¹³ Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червн. 1996 р. – К.: Преса України, 1997. – С. 16.

¹⁴ Закон „Про державну службу”. – Ст. 4. – [Електронний ресурс] <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3723-12>

¹⁵ Закон України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”. – [Електронний ресурс] <http://www.mi-rivni.ammu.org.ua/law>

¹⁶ Закон „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”. – [Електронний ресурс] <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2866-15>

¹⁷ Гендерний портрет Чернівецької області. – Чернівці, 2009. – С.158-171.

¹⁸ Гендерний портрет Чернівецької області. – Чернівці, 2009. – С. 172 с.

¹⁹ Кулачек О. І. Гендерна паритетність у державному управлінні: становлення та тенденції розвитку в Україні. – Київ, 2003. – [Електронний ресурс] http://dysertaciya.org.ua/disertaciya_1_337.html

²⁰ Державна служба в цифрах [Електронний ресурс] http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=155859&cat_id=35390

²¹ Державна служба в цифрах [Електронний ресурс] http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=155859&cat_id=35390

²² Державна служба в цифрах [Електронний ресурс] http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=155859&cat_id=35390

²³ Державна служба в цифрах [Електронний ресурс] http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=155859&cat_id=35390

²⁴ Державна служба в цифрах [Електронний ресурс] http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=155859&cat_id=35390

²⁵ Кількість чоловіків і жінок – держслужбовців за категоріями [Електронний ресурс] http://www.kmu.gov.ua/sport/control/uk/publish/article.jsessionid=9AC9B01C63555EF4C3F59C355B852B0F?art_id=112829&cat_id=120190

²⁶ Кількість чоловіків і жінок – держслужбовців за категоріями [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/sport/control/uk/publish/article;jsessionid=9AC9B01C63555EF4C3F59C355B852B0F?art_id=112829&cat_id=120190

²⁷ Гендерний портрет Чернівецької області. – Чернівці, 2009. – С. 81.

²⁸ Там само. – С. 81.

²⁹ Там само. – С. 83.

³⁰ Там само. – С. 83.

³¹ Там само. – С. 86.

³² Там само. – С. 86.

³³ Там само. – С. 93.

³⁴ Там само. – С. 93.

³⁵ Там само. – С. 99.

³⁶ Там само. – С. 99.

³⁷ Там само. – С. 100.

³⁸ Там само. – С. 100.

³⁹ Там само. – С. 81.

⁴⁰ Там само. – С. 81.

⁴¹ Права жінок та гендерна рівність [Електронний ресурс] <http://khp.org/index.php?id=1298365043>

⁴² Бессараб В. Гендерний аспект державної служби [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=7116AD0A682A9495596419A43FDE73FE?art_id=37403&cat_id=37402

⁴³ Гендерний портрет Чернівецької області. – Чернівці, 2009. – С. 65.

⁴⁴ Там само. – С. 65.

⁴⁵ Там само. – С. 65.

⁴⁶ Там само. – С. 65.

⁴⁷ Там само. – С. 65.

⁴⁸ Там само. – С. 65.

Галина Чайка
(Черновці)

ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ В СОВРЕМЕННОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ УКРАИНЫ

В предлагаемой публикации на статистических материалах отдельных областей идет речь о состоянии гендерных отношений в Украине, проблемах, сложностях в реализации гендерной политики в нашей стране.

Ключевые слова: гендерная политика, женщины, мужчины, законы, уровень оплаты труда, дискриминация, безработица, государственная служба.

Galina Chayka
(Chernivtsi)

GENDER ASPECTS IN THE CONTEMPORARY PUBLIC SERVICE OF UKRAINE

Abstract: The proposed publication based on the statistical materials of some district areas and describes state of gender relations in Ukraine and problems, difficulties in the implementation of gender policy in our country.

Keywords: gender policy, women, men, laws, employment, level of wages, discrimination, unemployment, civil service.

УДК: 323.1477+498

Наталія Стрельчук
(Чернівці)

МІЖЕТНІЧНІ ВІДНОСИНИ І МІЖЕТНІЧНА ТОЛЕРАНТНІСТЬ В УКРАЇНСЬКО-РУМУНСЬКОМУ ПРИКОРДОННІ (НА ПРИКЛАДІ ЧЕРНІВЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ)

У публікації розглядаються міжнетнічні відносини і проблеми толерантності в українсько-румунському прикордонні і даються пропозиції щодо можливості попередження кризових ситуацій у етнополітичній сфері в регіоні.

Ключові слова: міжнетнічні відносини, українсько-румунське прикордоння

Стосунки між різними націями та етнічними групами становлять одну з динамічних, а часом і драматичних ліній європейської історії. Етнопольні проблеми не обмежуються кількома регіонами сучасної Європи. Різні поліетнічні регіони мають свою специфіку, історичні витоки формування етнопольних проблем і набутий нерідко дорогою ціною досвід їх розв'язання. Міжетнічні взаємини зачіпають організацію державного і громадського життя кожної поліетнічної країни, а також міждержавні і міжнародні взаємини. Міжетнічні взаємини перебувають у стані постійної зміни, при цьому часто виявляється недосконалість старих припущень і підходів, тому важливим є регулярне дослідження реального стану міжнетнічної толерантності в етнопольних, зокрема, у прикордонних регіонах.

Прикордонні регіони – це території, на яких проживають спільноти людей, тісно пов'язані різнобічними стосунками (етнічними, культурними, історичними, релігійними), але розділені політичними кордонами. Незалежно від політичних систем країни, до якої належать ці спільноти, суміжні території стикаються з аналогічними соціально-економічними, соціально-культурними, політичними і законодавчими проблемами.

У руслі дослідження проблем пограниччя виходимо з тих позицій, що в процесі формування нових європейських кордонів необхідно ширше обговорювати “незручні” проблеми відносин країн-сусідів, не обмежуючись вузькими національними рамками викладання історії, сприяючи створенню позитивного взаємного іміджу громадян суміжних країн та нейтралізації історично сформованих етнопольних стереотипів.

Внесок українських науковців у дослідження міжнетнічних взаємин, етнічних стереотипів, етнічної толерантності, проблем транскордонного співробітництва на сьогодні вже є досить вагомим. Це наукові доробки В. Євтуха, О. Кривицької, Н. Паніної та ін.¹

У 1996-1998 рр. в Чернівецькому національному університеті ім. Ю. Федьковича розроблялася науково-дослідна тема „Українсько-румунські зв'язки: історико-політичний та культурний аспект”.

Важливе значення мала співпраця науковців України та Румунії у рамках спільної українсько-румунської комісії з історії, археології, етнології та фольклористики НАН України. Останнім часом проведено низку конференцій щодо етнічних взаємин в євро-регіоні “Верхній Прут” (2001, 2003, 2005 рр.) та культурних історичних відносин України, Молдови та Румунії (2005, 2006, 2007 рр.). У 2006-2007 р. за підтримки Фонду фундаментальних досліджень МОН України викладачами, аспірантами і студентами факультету історії політології та міжнародних відносин Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича реалізовано проекти „Українсько-румунське пограниччя: регіональна та етнічна ідентичність у контексті формування нових регіонів Центрально-Східної Європи” і „Сучасний стан регіональної та етнічної ідентичності в українсько-румунському пограниччі: соціологічний аналіз” (керівник проекту – Н. В. Стрельчук). У рамках проектів проведено моніторинг регіональних мас-медіа щодо висвітлення міжнетнічних взаємин в українсько-румунському прикордонні та соціологічні дослідження.

Основним емпіричним матеріалом для даної публікації послужували результати дослідження „Соціально-політична ситуація в регіоні: оцінка громадянами Чернівців та області у 2007 р.”, проведеного з 15 травня по 5 липня 2007 р. У ході дослідження опитано 685 мешканців, що проживають у 26 населених пунктах Чернівецької області.

Історико-географічна область Буковина (більша частина сучасної Чернівецької області України та Сучавський повіт Румунії) є виразно поліетнічним прикордонним регіоном, в якому впродовж століть відбувалися інтенсивні контакти між представниками різних етнічних спільнот. Це наклало значний відбиток на ментальність і формування певної регіональної ідентичності населення. Основною проблемою у сфері етнічних взаємин Чернівецької області залишається проблема етноїдентифікації та її співвідношення з територіальною ідентичністю (буковинець) та державною (громадянин України). Етнічна ідентичність належить до найпоширеніших проявів і форм ідентичності. Вона є однією з форм колективної солідарності, що ґрунтується на певній системі культурно-символічних ознак, які усвідомлюються в процесі етнічної самоідентифікації. Етнічна ідентичність може не збігатися з об'єктивним статусом етнічної належності (людина може належати до одного етносу, а відносити себе до іншого). Індивід може самоідентифікувати себе одночасно із декількома етнічними спільнотами (субетносом, етносом, нацією, етнолінгвістичною та етноконфесійною групою). Індивідуальна етнічна самоідентифікація людей з різними етнічними коренями визначається місцем проживання й етнічним оточенням, мовою спілкування, сімейними та культурними традиціями. Групова етнічна ідентифікація зумовлена в основному певною соціально-політичною ситуацією. У поліетнічних державах важливо формувати спільну для всіх етнічних груп

громадянську ідентичність. Це означає, що громадянин, незалежно від етнічної приналежності, поділяють певний обсяг спільної соціальної культури, яка використовується в діяльності публічних інституцій та в громадському житті й охоплює політичні та інші суспільні цінності, державну мову, національну символіку, уявлення про спільну історичну долю народу тощо. Дослідження показують, що етнічний тип ідентифікації сильніше пов'язаний з ксенофобією, ніж громадянський. За даними дослідження Інституту соціології НАН України (2002 р.) 41% опитаних ідентифікують себе як громадяни України, а майже третина респондентів співвідносить себе з мешканцями села, району чи міста, де проживає. Саме ті, хто мають регіональну етнічність, є більш „закритими” щодо до мешканців інших регіонів та інших етнічних груп².

Згідно з переписом 2001 р. частина румуномовного населення Чернівецької області ідентифікує себе молдованами, і це викликає нарікання з боку етнічних румунських товариств, які вважають, що такого поділу не існує, а на території краю проживає один етнос – румунський. Тому діяльність румунських національно-культурних товариств переважно спрямована на подолання „історичної несправедливості”. За переписом 2001 р. румуни і молдавани складають відповідно 12,5% і 7,3% населення Чернівецької області. Румуни компактно проживають у Глибоцькому, Герцаївському, Новоселицькому і Сторожинецькому районах та м. Чернівці, молдавани – у Глибоцькому та Сокирянському районах.

В історичній пам'яті українців прикордоння все ще існують образи, пов'язані з „румунською окупацією” Буковини, відповідно, у румунського населення зберігається синдром „втрачених територій”. Такі історичні стереотипи підтримуються у масовій свідомості через політичні міфи, створені в історіографії обох держав, а також відтворюються в освіті та мас-медіа. Про те, що на стан міжнетнічних відносин у поліетнічних регіонах впливають негативні стереотипи, свідчить і той факт, що респонденти найчастіше відзначали негативні риси у представників інших національностей. Згідно з опитуваннями, євреї загалом характеризуються як скупі (43,5%), хитрі (50,0%), егоїстичні (13,2%), молдавани – як неохайні (27,7%), егоїстичні (16,0%), німці – як агресивні (30,7%), авторитарні (24,2%), росіяни – як агресивні (23,5%), егоїстичні (21,75%), румуни – агресивні (16,3%), неохайні (16,5%), скупі (11,5%), українці – хитрі (12,5%), скупі (7%). Серед позитивних рис респонденти відзначили патріотизм у росіян (20,8%), німців (29,7%), українців (30,8%). Таку рису, як миролюбність респонденти вважають найбільш характерною для українців (32,7%), поляків (24%), молдаван (21,5%)³.

Для дослідження рівня ксенофобії українські соціологи (Н. Паніна, В. Паніото та ін.) використовують шкалу Богардуса. Шкала Богардуса, яку застосовували в США ще у 20-х роках ХХ ст., дозволяє вимірювати психологічну готовність до