

ПАРТИСИПАТИВНИЙ ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано сучасний стан державного регулювання гендерної політики на підприємствах, розробленість методичного матеріалу та нормативно-правової бази з проведення партисипативних гендерних аудитів на підприємствах. Проаналізовані найкращі практики впровадження гендерної політики на підприємствах, результати проведених гендерних аудитів. Зроблені висновки про позитивні наслідки здійснення останніх на підприємствах України.

Ключові слова: партисипативний гендерний аудит, принцип активної участі, гендерна політика, гендерна складова, МОП, гендерна чутливість.

Актуальність дослідження визначається незавершеністю розробки та впровадження методологічних і методичних основ комплексного гендерного підходу як напрямку стратегії розвитку економічної та соціальної політики в Україні, нерозробленістю гендерної звітності загалом, проведенням комплексної гендерної політики на невеликій кількості підприємств, переважно з часткою іноземного капіталу.

У зв'язку зі світовою і європейською інтеграцією України, відкритою зовнішньою політикою, прагненням вийти на міжнародний ринок, сучасний етап розвитку нашої держави передбачає поглиблення основних принципів демократичного суспільства на основі дотримання прав людини, разом із правом на гендерну рівність. Гендерну рівноправність і рівність, що базуються на принципах свободи від дискримінації, слід розглядати як основоположні принципи демократичного розвитку.

Аналіз аспектів нерівності у сфері зайнятості через гендерний підхід розглянутий у роботах зарубіжних авторів, таких, як І. Гофман, Д. Зіммерманн, Т. де Лауретіс, Дж. Лобер, Г. Рубін, Дж. Скотт, К. Уест.

У межах вивчення психології працюючої жінки, як предмет дослідження, виступали окремі аспекти ділової поведінки жінок-підприємців, керівників, учасниць суспільних рухів (М. В. Колмакова, А. Е. Чірікова та ін.).

Вивченням гендерної політики держави займалися такі вчені, як С. В. Береза, О. В. Матвієнко, Н. М. Оніщенко, М. О. Томашевський.

Сутність та значення гендерної правової теорії, гендерних правовідносин; подоланні деформацій правової свідомості та гендерної дисфорії; особливостях, формах і методах здійснення гендерної експертизи нормативно-правових актів були розкриті у дослідженнях О. Ф. Андрійко, С. В. Берези, С. В. Бобровник, Ю. Л. Бошіцького, В. Ю. Васецького, І. В. Гамма, Н. І. Карпачової, Г. В. Кикоть, І. О. Кресіної, О. Л. Львової, Л. О. Макаренко, О. В. Матвієнко, Н. О. Мельничук, Н. М. Оніщенко, М. О. Тамашевської, Т. А. Тарахонич, Я. М. Шевченко, Ю. С. Шемшученко,

О. Б. Ярош. Досліджень і публікацій на тему гендерного аудиту на рівні підприємства не було. Вони проводилися за розробленою МОП інструкцією.

Новизна роботи полягає у проведенні аналізу нормативно-правової бази з гендерної політики для державного регулювання на підприємствах, вивченні позитивного ефекту від проведення аудиту за методологією МОП для українських підприємств на основі проведених гендерних аудитів і найбільш успішних прикладів проведеної гендерної політики. У роботі досліджено основні позитивні наслідки, їх вплив на розвиток підприємства надалі.

Мета дослідження – проаналізувати стан державного регулювання гендерної політики на підприємствах, результати проведених аудитів на підприємствах та сформулювати їх позитивні наслідки.

Відповідно до цієї мети в роботі сформульовані наступні завдання:

- проаналізувати сучасний стан державного регулювання проведення гендерної політики на підприємствах, її нормативно-правового регулювання;
- проаналізувати досвід впровадження гендерної політики на українських підприємствах, результати проведених гендерних аудитів, їх позитивні наслідки;
- зробити висновки про доцільність змін в державній гендерній політиці.

Питання гендеру в Україні досліджуються більшою мірою міжнародними організаціями в якості надання консультаційної, методичної, іншої допомоги державі із залученням соціальних партнерів. Для інституціоналізації гендерної політики в Україні були зроблені кроки до розбудови гендерно чутливого законодавства, імплементації гендерних аспектів міжнародного права до національної системи. У період незалежності були зроблені певні кроки у напрямку здійснення гендерної політики (табл. 1).

На національному рівні впровадження гендерного підходу відбувається здебільшого на рівні виконання міжнародних зобов'язань України.

Таблиця 1. Заходи гендерної політики у час незалежної України

Роки	Події
1991	Ратифікована Конвенція про права дитини 1989р. Постановою Верховної ради України від 27. 02. 1991 р. № 789-XIV.
1993	Прийнята Декларація про викорінення насильства проти жінок (проголошена резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 20. 12. 1993 р. № 48/104).
1996	За рекомендаціями доповідей та на виконання відповідних рекомендацій ООН створено Міністерство України у справах сім'ї та молоді (1996 рік). Прийнято Конституцію України від 28 червня 1996 р.
1997	Прийнято Національний план дій щодо поліпшення становища жінок і посилення їх ролі у суспільстві. Закон України «Про попередження насильства в сім'ї» від 15. 11. 01 № 2789-III Закон України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» від 21 червня 2001 №2558-III. Закон України «Про охорону дитинства» 2001. Кримінальний кодекс України прийнятий 5 квітня 2001 року № 2341-III
2001	Розроблені та прийняті Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Сімейний кодекс України прийнятий від 2002 р.
2002	Постанова Кабінету Міністрів України від 26. 04. 2003 р. № 616. Цією постановою затверджено Порядок розгляду заяв і повідомлень про вчинення насильства в сім'ї або реальну його загрозу, яким визначається механізм прийняття, обліку та розгляду заяв і повідомлень про вчинення насильства в сім'ї або реальну його загрозу. Факультативний протокол до конвенції про права дитини щодо торгівлі дітьми, дитячої проституції і дитячої порнографії (ратифікований Законом України від 03. 04. 2003 р. № 716 - IV). Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації над жінками (ратифікований Законом України від 05. 06. 2003 р. № 946 - IV).
2003	Постанова Кабінету Міністрів України від 12. 05. 2004 р. № 608. Цією постановою затверджено Типове положення про центр соціально - психологічної допомоги. Протокол щодо попередження та припинення торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми, і покарання за неї, що доповнює конвенцію ООН проти транснаціональної організованої злочинності (ратифікований Законом України від 04. 02. 2004 р. № 1433 - IV).
2004	Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 №2866-I.
2005	Постанова Кабінету Міністрів України від 01. 02. 2006 р. № 78. Цією постановою затверджено Типове положення про управління у справах сім'ї, молоді та спорту обласної Севастопольської міської державної адміністрації.
2006	Постанова Верховної Ради України від 22. 03. 2007 р. № 817 - V. Цією постановою схвалені Рекомендації парламентських слухань «Сучасний стан та актуальні завдання у сфері попередження гендерного насильства».
2007	Були внесені доповнення до низки законодавчих актів.
2008	Початок Проекту ЄС-МБП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці». У межах цього проекту було проведено перші в Україні партисипативні гендерні аудити разом з дванадцятьма організаціями тристоронніх національних партнерів МОП в Україні.
2009	Верховна Рада України прийняла Закон «Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми» № 0176. Прийнято Закон «Про ратифікацію Європейської конвенції з усунювання дітей» № 0191.
2010	

Таким чином, можна стверджувати, що створена певна нормативно-правова база. При цьому не існує чіткого розуміння на рівні держави пріоритетності вирішення саме зазначеного питання [1]. Такий вакуум пояснюється в тому числі й тим, що Україна перебуває в стані рецесії, зумовленої наслідками фінансово-економічної кризи.

Питаннями, що потребують нагального вирішення, є уповільнення зростання виробництва, відновлення досягнутих результатів обсягів виробництва, продуктивності праці, збереження робочих місць. Тому питання впровадження комплексного гендерного підходу на національному рівні, особливо у практичному вимірі, розглядаються Урядом як питання на перспективу [2].

Дослідження соціальних звітів компаній на наявність у них питань щодо гендерної рівності показало, що компанії рідко звітують окремо про питання гендеру, хоча вносять такі показники до своїх звітів, а також наголошують на загальному визнанні важливості цих питань [3, с. 45].

У 2009 р. у межах Проекту ЄС-МБП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці» було проведено перші в Україні партисипативні гендерні аудити разом з дванадцятьма організаціями тристоронніх національних партнерів МОП в Україні: Міністерством праці та соціальної політики України, Міністерством України у справах сім'ї, молоді та спорту, Державним центром зайнятості України, Державним департаментом нагляду за дотриманням законодавства про працю, Федерацією профспілок України, Конфедерацією Вільних профспілок України, Всеукраїнським об'єднанням солідарності трудівників, Федерацією роботодавців України, Федерацією металургів України, Всеукраїнською асоціацією роботодавців, Спілкою орендарів та підприємців України [4, с. 40].

Після завершення аудитів було проведено зустріч з усіма залученими партнерами для обміну досвідом щодо ефективного вирішення проблем у сфері застосування комплексного гендерного підходу. Було встановлено взаємозв'язки з Програмою гідної праці МОП та розроблено плани заходів для кожної організації, де проводився аудит. Ці активні дії привернули увагу до різноманітних заходів та стратегій, які можна використовувати з метою вирішення проблем у сфері досягнення гендерної рівності у національному контексті України.

Також після аудитів в Україні було створено Бюро з гендерних питань у Міністерстві України у справах сім'ї, молоді та спорту, визначено його концепцію і мандат, роль і бюджет [4, с. 41]. Аудит став поштовхом для підготовки змін та доповнень до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків». Також почало проводитися широкомасштабне навчання основам гендерного аудиту в середовищі соціальних партнерів в межах Проекту ЄС-МБП «Рівність жінок і праці» [5, с. 3].

Результати проведених аудитів свідчать про досить однорідну ситуацію у сфері гендеру в організаціях і на підприємствах. Наприклад, працівники підприємств, на яких проводився аудит, більше обізнані в гендерних питаннях на національному та особистісному рівні. При цьому надана наступна оцінка.

Традиційно склалося, що жінка вшановувалася як матір-берегиня. В українській ментальності закладені

шанобливі вияви ставлення до жінки. Тому ані радянське, ані чинне національне законодавство не містить будь-яких дискримінацій стосовно рівності в доступі та можливостях жінок і чоловіків, є найбільшого гендерно інтегрованим або гендерно нейтральним, і тільки деякою мірою гендерно чутливим [2].

Разом з тим, співробітниками наголошено на проблемах у застосуванні деяких норм як з боку роботодавця, так з боку працівників. Так роботодавець при здійсненні відбору кадрів встановлює дискримінаційні критерії в оголошенні про вакансії: висуваються різні вимоги, із наданням переваги одній із статей, пропонується робота лише жінкам або лише чоловікам, встановлюються обмеження для жінок із сімейними обов'язками, обмеження за віком.

Почастішали випадки зловживання з боку вагітних жінок, які, будучи безумовно захищеними державою від звільнень з ініціативи роботодавця, зловживають своїми правами, не виконують функціональні обов'язки або взагалі не виходять на роботу [4, с. 33].

Розподіл рівня гендерної обізнаності також обумовлюється приналежністю до певної ланки. Так серед керівного складу спостерігається більш ніж достатній рівень обізнаності з питань гендеру, серед працівників середньої ланки – достатній, серед технічних працівників – недостатній.

Аналіз документації в різних категоріях засвідчує, що гендерні аспекти слабо простежуються в документації. У категоріях адміністративної та інформаційно-роз'яснювальної документації вони виражені найбільше порівняно з документацією категорій технічних і змістових питань та технічної співпраці [4, с. 34].

У програмних документах підприємств України при складанні бюджету окремо гендерний компонент не виділяється, застосовується переважно гендерно нейтральна, інколи гендерно сліпа мова. У виступах, доповідях керівників на круглих столах, семінарах інколи використовуються статистичні дані з поділом за статтю (освітній ценз, міграційні показники тощо). У щорічних звітах підприємств та організацій, у бухгалтерській, фінансовій, статистичній звітності, що подається до державних органів, гендерний компонент не виділено.

У ході здійснення програм і заходів технічного співробітництва, окрім тих, що від початку були спрямовані на просування політики гендерної рівності, при реалізації проектів не використовуються елементи гендерного підходу. В порядку участі в програмах та заходах іноді використовуються статистичні показники, які містять інформацію з огляду на стать.

Якщо до процесу ухвалення рішень в організації або на підприємстві залучаються співробітники, то у процесі вироблення та прийняття рішень беруть участь ті, до компетенції яких належить вирішення цього питання без урахування гендерного аспекту. При цьому, керівництвом зазначаються наступні важливі якості для відбору працівників незалежно від статі до процесу залучення до прийняття рішень: професіоналізм, відповідальність, спрямованість на результат, бажання вчитися в процесі роботи.

Критерії відбору працівників на посади не є гендерно чутливими, зумовлені професійними якостями кандидата – рівнем кваліфікації, освітою,

професіоналізмом, досвідом роботи в певній сфері. Проте посади вищого керівного складу обіймають переважно чоловіки, серед менеджерів середньої ланки можуть бути переважно жінки.

З оформленням трудових правовідносин як для жінок, так і для чоловіків встановлюється випробувальний термін на три місяці як право керівника перевірити відповідність працівника роботі, яка йому доручається.

Питання з чинної системи оплати праці, наявності мотиваційних та заохочувальних складових, задоволеності рівнем винагороди за працю виявились найбільш закритими для обговорення при проведенні індивідуальних співбесід. Так учасниками співбесід було наголошено на конфіденційності даних питань.

За штатним розкладом рівень заробітної плати однаковий як для жінок, так і чоловіків, які обіймають одні й ті ж самі посади.

Можна зауважити, що в переважній більшості досліджуваних підприємств й організацій керівництво лояльно ставиться до жінок із сімейними обов'язками. Робочий день для таких жінок починається з урахуванням необхідності супроводу дитини до школи. Також працівникам незалежно від статі надається необхідний час для вирішення побутових питань у зв'язку із сімейними обставинами.

Окремі приміщення займають здебільшого чоловіки. Працівники – жінки і чоловіки забезпечені необхідними технічними засобами (комп'ютером, принтером, ксероксом, телефоном, канцелярськими товарами) однаковою мірою.

Проаналізовані реєстри відряджень свідчать, що за кордон, у т. ч. для підвищення рівня кваліфікації, призначаються одні й ті самі працівники, що обумовлено їх участю в міжнародних та національних проектах, які є сторонами, що запрошують, а також статусністю заходу, на який запрошуються, та рівнем володіння іноземними мовами [4, с. 37].

Результативність тих чи інших відряджень, зокрема здобуття додаткових знань, умінь у процесі підвищення кваліфікації, оцінюється керівництвом.

Працівниками було зауважено, що гендерна нерівність загалом у країні не існує. Окреслено коло проблем, які є на часі, та потребують більш оперативного реагування та вирішення, особливо в період кризових явищ; порівняно нетривалим вивченням цього питання, слабкою поінформованістю. У результаті співбесід з'ясувалося, що «гендер» асоціюється більше з емансипованістю, кар'єризмом жінок.

Таким чином, у ході проведених аудитів гендерна нерівність не виявлена. Це може бути спричинено необізнаністю працівників, нерозумінням суті гендерних понять, менталітетом населення, для якого властиве поважне ставлення до жінки, проте жінки мають невеликі амбіції щодо заробітної плати і кар'єри, менш активні на ринку праці [6, с. 48].

Аудити були проведені досить поверхнево. За методологією МОП, ефективним є аудит об'єму виконуваних робіт та функцій відповідно до посадової інструкції, і їх порівняльний аналіз з оплатою праці. Таким чином можуть бути виявлені не тільки гендерні аспекти розподілу робочих завдань, але й справедливості їх оплати порівняно з іншими в контексті складності, напруженості, об'ємів виконуваної роботи [7, с. 7]. Ця методологія дозволяє провести більш повний аудит, застосовуючи нові для

українських підприємств й організацій методи, висвітлити недосконалість системи оплати як найважливішої складової мотивації працівників, і подолати Класифікатора професій, відповідно до якого встановлюється оклад.

В Україні необхідність гендерних аудитів не наголошується належним чином. Роботодавці не розуміють користі від аудиту. Приклади звітів, що опубліковані у ЗМІ для інформування населення, підтверджують відсутність дискримінації на українських підприємствах, тобто підкреслюють безглуздість цього заходу і відсутність конструктивних результатів аудиту.

Проте позитивними наслідками, досягнутими окремими організаціями, де був проведений аудит, дослідники МОП називають [8, с. 34]:

- гендерний аспект враховується при моніторингу та оцінці виконання спільних цілей і завдань організації;
 - проектні документи проходять через «гендерний фільтр»;
 - з метою створення робочих місць з урахуванням сімейних обов'язків використовується гнучкий робочий графік і робота удома;
 - у проектах технічного співробітництва все частіше враховується комплексний гендерний підхід;
 - опубліковані нові, орієнтовані на користувача, матеріали з питань рівності статей і дитячої праці;
 - у окремих організаціях сформовані групи координаторів з гендерних питань, завдання яких – контролювати виконання рекомендацій аудиту;
 - сформульована позиція і стратегія досягнення гендерної рівності з урахуванням умов конкретних організацій.
- Через проведення аудиту на сьогодні можна виділити наступні позитивні наслідки:
- аналіз інших важливих проблем;
 - підвищенні рівня лояльності персоналу;
 - покращення іміджу підприємства, організації;
 - підвищення інтересу іноземних інвесторів;
 - позитивне позиціонування на ринку;
 - додаткові переваги при участі в тендерах.

Гендерний аудит часто може слугувати відправною точкою для обговорення більш широких проблем, що стосуються самого змісту роботи і функціонування організації. У процесі його проведення можуть порушуватися питання, що виходять за межі гендерної проблематики, наприклад, пов'язані з практикою понаднормової роботи, затримками на роботі, роботою в умовах браку часу, так званім «синдромом зависі з коралів намиста» (коли люди підтримують контакт лише з тими, хто вищий за посадою), а також відсутністю активно діючих структур, що займаються обміном інформацією, навчанням і адаптацією отриманих знань.

Підвищення рівня лояльності персоналу відбувається унаслідок залучення до проведення аудиту усього колективу, не залежно від посади, стажу, віку, статі та інших ознак. Під час аналізу ситуації на підприємстві проводяться інтерв'ю з співробітниками, враховується думка кожного працівника, заохочується допомога в організації аудиту. У його ході проводяться колективні вправи, що сприяють згуртованості колективу, стимулюють взаєморозуміння і діалог між учасниками процесу,

кращому розумінню ситуації на підприємстві, його історії, приналежності, ролі та внеску кожного працівника у загальні результати роботи. Взагалі гендерну політику можна розглядати як перший рівень корпоративної соціальної відповідальності. Тоді гендерний аудит буде виступати як соціальна програма внутрішньої спрямованості. Це сприятиме зменшенню плинності, залученню кращих фахівців, покращенню іміджу і зростанню репутації компанії, стабільності та стійкості підприємства у довгостроковій перспективі.

Додатковою вигодою гендерного аудиту на сьогодні є новизна поняття. Проведення гендерного аудиту – виняткове явище, яке освітлюється ЗМІ, тобто підприємство може отримати додаткову рекламу та позиціювати себе на ринку як соціально відповідальна та інноваційна компанія.

У розвинених державах проведення гендерного аудиту на підприємствах є розповсюдженим. Для іноземних інвесторів – це показник соціальної відповідальності компанії, дотримання міжнародних норм права, успішності і спрямованості на розвиток. Таким чином, для залучення іноземних інвестицій проведення гендерного аудиту є перевагою.

Крім того, проведення гендерного аудиту, за інших рівних умов, може бути вирішальним фактором перемоги підприємства у тендерах.

Таким чином, можна зробити наступні висновки:

- періодичне проведення гендерних аудитів на підприємствах дозволяє якісно і оперативно аналізувати стан соціально-трудових відносин, вживати своєчасних заходів задля усунення виникаючих конфліктних ситуацій і буде сприяти прийняттю найбільш раціональних рішень у сфері управління людськими ресурсами, що в стратегічній перспективі забезпечить більшу конкурентоспроможність української економіки;
- додаткові переваги завдяки проведенню аудиту, зростання конкурентоспроможності конкретних підприємств на українському і міжнародному ринках;
- для успішного впровадження гендерної політики на підприємствах, є необхідним комплекс дій з боку держави: вдосконалення нормативно-правової бази, сприяння проведенню гендерних аудитів, створення консультативних служб з питань аудиту;
- пріоритетним напрямком роботи у сфері проведення партисипативних гендерних аудитів є вивчення успішного іноземного досвіду й особливостей при застосуванні в українській практиці.

Список літератури

1. Лібанова, Е. М. Гендерна оцінка соціально-демографічної політики в Україні [Текст] / Е. М. Лібанова, 2009. – Режим доступу: <http://gender.at.ua/load/1-1-0-38>.
2. Гендерные проблемы Украины: вчера, сегодня, завтра? [Текст] – 2010. – Режим доступу: http://u-psiologa.com.ua/view/gendernye_problemy_ukrainy_vchera_segodnya_zavtra.
3. Курінько, Р. М. Кращі практики на рівні підприємств щодо поваги принципів рівних можливостей зайнятості та недискримінації на робочому місці у державному та приватному секторах України [Текст] / Р. М. Курінько. // Результати дослідження. – 2010. – 54 с.
4. Програма рівних можливостей та прав жінок: Звіт за

діяльність у 2008 році [Текст]. – К., 2009.

5. Програма розвитку Організації Об'єднаних націй. Проектний документ: Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні [Текст]. – 2011. 23 с.
6. Інвестиційний клімат в Україні: яким його бачить бізнес [Електронний ресурс]. – 2009. С. 134-148. – Режим доступу: <http://www.ifc.org/Ukraine/bee>.
7. Методологія гендерного аудита МОТ, ґрунтованого на принципі активного учасія: Руководство по проведению гендерного аудита [Текст]. – Женева: Международное бюро труда. – 2007. С. 13.
8. Розіна, Є. Новое слово в кадровом аудите – анализ гендерного равенства [Текст] / Е. Розіна // Кадровик. Кадровое делопроизводство. – 2008. – № 8. – С. 32-39.
9. Пашко, Т. Ю. Гендерный аудит как метод анализа социально-экономических отношений на предприятии [Текст] / Т. Ю. Пашко // Труд и социальные отношения. – 2009. – №7. – С. 124-128.
10. Воронина, А. О. Глоссарий [Текст] / А. О. Воронина. – Режим доступу: <http://www.gender.ru/russian/glossary/#H01602>.

РЕЗЮМЕ

Слободян Лота, Позднякова Светлана Партисипативний гендерний аудит на підприємствах України

В статті проаналізовано сучасне становище державного регулювання гендерної політики на підприємствах, розробаність методического матеріала і нормативно-правової бази по проведенню партисипативних гендерних аудитів на підприємствах. Проаналізовані кращі практики введєння гендерної політики на підприємствах, результати проведєнних гендерних аудитів. Сделаны выводы о положительных последствиях осуществления последних на підприємствах України.

RESUME

Slobodian Lota, Pozdnyakova Svitlana Participatory gender audit in the Ukrainian enterprises

The article deals with the current state of the state regulation of gender policy in enterprises, elaboration of methodological materials and regulatory framework for the participatory gender audits in enterprises. There have been analyzed the best practices of gender policy implementation in the business, results of gender mainstreaming. The author has come to the conclusions about the benefits of the latest in Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 10.04.2012 р.