

УДК 351.741.007:316.346.2(477)

ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

GENDER ANALYSIS OF PERSONNEL POLICY IN THE SYSTEM OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF UKRAINE

Бурбій А.В.,

*науковий співробітник науково-дослідної лабораторії
проблем правового та організаційного забезпечення діяльності
Міністерства Державного науково-дослідного інституту
Міністерства внутрішніх справ України*

Бочек О.І.,

*науковий співробітник науково-дослідної лабораторії
проблем правового та організаційного забезпечення діяльності
Міністерства Державного науково-дослідного інституту
Міністерства внутрішніх справ України*

Статтю присвячено висвітленню ґендерної рівності щодо найму й утримання на робочих посадах жінок і чоловіків у системі Міністерства внутрішніх справ України. Проаналізовано статистичні дані щодо особового складу (жінки і чоловіки) органів, що належать до Міністерства внутрішніх справ України, й центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через міністра внутрішніх справ, і Національної гвардії України (на прикладі 2016–2017 років). На основі статистичних даних зроблено висновок щодо місця жінок у системі Міністерства внутрішніх справ і центральних органів виконавчої влади.

Ключові слова: ґендерна рівність, кадрова політика, Міністерство внутрішніх справ, центральні органи виконавчої влади, жінки, чоловіки.

Досягнення ґендерної рівності є найбільш актуальним питанням сьогодення та розглядається як основне у справі захисту прав людини, функціонування демократії, утвердження верховенства права й економічного зростання. У період сучасних соціальних перетворень поняття ґендерної рівності має декілька визначень, більшість із яких базується на концепціях не лише рівних прав, а й рівних можливостей жінок і чоловіків у різних сферах життя. Тобто жінки і чоловіки повинні користуватися однаковим суспільним статусом, мати

однакові умови для реалізації всіх прав людини, однакові можливості робити внесок у політичний, правовий, економічний, соціальний розвиток держави, а також рівною мірою користуватися результатами розвитку.

У зв'язку з цим становлення ґендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України як складника державної політики зумовлює не тільки необхідність дотримання прав жінок і чоловіків у системі Міністерства внутрішніх справ України (далі – МВС), а й розробку відповідних заходів. Такі

превентивні заходи, у свою чергу, вимагають чіткого аналізу проблем стану гендерної рівності в системі МВС України, в тому числі дослідження гендерних стереотипів, що стосуються жінок, які проходять службу в Національній поліції України.

Останніми роками значну увагу науковці та громадськість приділяють аналізу й зіставленню характеристик співробітників-чоловіків і жінок, а також проблемам адаптації жінок до чоловічої половини правоохоронних служб. Сьогодні значне коло як західно-європейських науковців (А. Герасимов, Л. Колодкін, А. Губанов, Б. Крилов), так і українських учених приділяють увагу вивченню проблеми проходження служби жінками в поліції, а також необхідності збільшення кількості останніх серед особового складу (М. Ануфрієв, В. Архіпов, О. Бандурка, Н. Матюхіна, О. Мартиненко, К. Левченко, Ю. П'ятков, О. Смірнова, Н. Твердохлебова, І. Тукаленко й інші).

Досягнення гендерної рівності можливе в разі вжиття специфічних заходів, спрямованих на усунення гендерних диспропорцій чи гендерної нерівності. Проте для реалізації заходів, які спрямовані на усунення зазначеної проблеми, необхідно насамперед зібрати інформацію та проаналізувати її, опрацювати відповідні дані.

Дослідження цієї інформації дасть змогу оцінити успішність утілення ідей гендерної рівності як одного з індикаторів громадянського суспільства. Крім того, одержані дані можуть стати інформаційною основою подальшого коригування кадрової політики в контексті запровадження гендерного паритету в державних органах, що будуть розглянуті нижче.

У межах дослідження зібрано та проаналізовано статистичні дані за 2016–2017 роки щодо особового складу (жінки і чоловіки) органів, що належать до МВС, і центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через міністра внутрішніх справ, і Національної гвардії України (далі – ЦОБВ). Серед них – центральний апарат МВС, вищі навчальні та наукові заклади МВС України, сервісні центри МВС України й інші установи та заклади, що належать до сфери управління МВС України, Національна поліція України, Національна гвардія України, Державна міграційна служба України.

Крім поділу даних за відомствами, здійснено поділ посад за категоріями: державні службовці; атестовані працівники; цивільні працівники.

Кожна з категорій розподіляється на дві групи: керівні посади; посади,

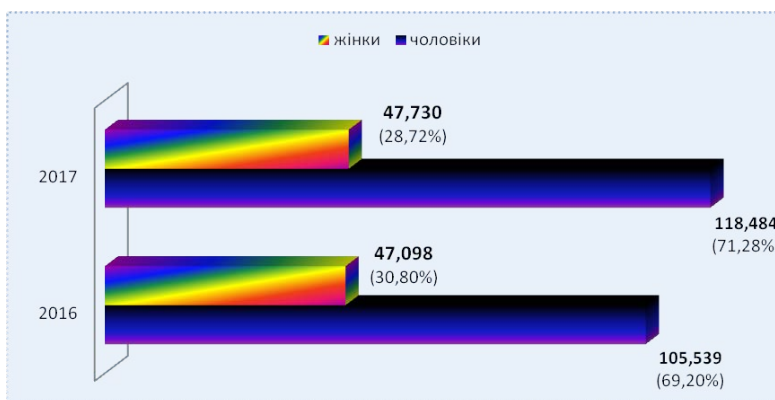


Рис. 1. Відсоткове співвідношення кількості працюючих у досліджуваних органах

не пов'язані з виконання розпорядчих (керівних) функцій.

Згідно з одержаними статистичними даними, загальна кількість працюючих в органах, що досліджуються, становила у 2016 році понад 150 тис. осіб (152,937), з яких чоловіків – 105839 осіб, жінок – 47098 осіб. А у 2017 році загальна кількість працівників становила \approx 170 тис. осіб (166,214), з них жінок – 47,730 осіб, чоловіків – 118,484 особи (відсоткове співвідношення див. рисунок 1).

Наведений рисунок 1 демонструє нам таку картину: загальна кількість працівників у 2017 році зросла порівняно з 2016 роком на 8,68%, але не за рахунок збільшення кількості жінок. Як бачимо, вільні посади виявили бажання посісти переважно чоловіки, кількість яких зросла на понад 12 тис. (12,27%).

Якщо розглядати окремо структуру МВС і підпорядкованих йому органів, то статистична картина виглядає так. У 2016 році кількість працівників становить 19,296 осіб (\approx 12,62% від загальної кількості працівників), з яких 73,632 особи – це чоловіки (\approx 39,55% від загальної кількості працівників МВС), а кількість жінок – 113,664 особи (\approx 60,45% від загальної кількості працівників МВС).

У 2017 році загальна кількість жінок (керівники та виконавці) зростає і становить <12 тис. осіб (12,116) проти майже 8 тис. чоловіків (7,990), кількість яких також зросла, і переважає над кількістю чоловіків приблизно на третину.

У 2016 році кількість працівників у ЦОВВ становить 133641 особу (\approx 87,38% від загальної кількості працівників), з яких більше ніж половина, а саме 98,207 тис. осіб, є чоловіками (\approx 73,49% від загальної кількості працівників ЦОВВ), лише 35,434 особи становлять жінки (\approx 26,51% від загаль-

ної кількості працівників ЦОВВ). Загальна кількість жінок (керівники та виконавці) в ЦОВВ¹ у 2017 році становить \approx 36 тис. осіб (24,38%) проти понад 110 тис. чоловіків (75,62%) і є меншою за кількість чоловіків у три рази.

Як бачимо, порівняно з органами системи МВС у ЦОВВ спостерігається значне недотримання балансу навіть у загальній кількості працюючих. Пояснити такий розрив між чоловіками і жінками в зазначених структурах можна специфікою їх функціонування. Оскільки до ЦОВВ належать практичні підрозділи, такі як Національна поліція, Національна гвардія, Державна міграційна служба тощо, що передбачає роботу понад унормований час, фізичне та психологічне навантаження, жінки надають перевагу більш спокійним напрямом роботи в МВС, що дає змогу поєднувати роботу із сімейним життям.

При цьому розподіл жінок і чоловіків за посадами демонструє нерівномірність і традиційне заповнення виконавських посад здебільшого особами жіночої статі (рисунок 2). Ми здійснили розподіл керівних і виконавчих посад окремо в МВС і ЦОВВ, оскільки у зв'язку з різною професійною діяльністю та завантаженістю він є нерівномірним у різних структурах.

Також досліджено характер розподілу чоловіків і жінок на атестованих посадах. Автори дійшли висновку, що загальна кількість жінок і чоловіків за результатами двох років у МВС, які обіймають атестовані посади, співвідноситься як 1:3. При цьому кількість керівних атестованих посад, зайнятих жінками, є меншою майже в чотири рази за аналогічні посади, які обіймають чоловіки. Можна стверджувати, що жінки надають перевагу більш спокійним напрямом роботи, з нормованим графіком, без додаткових наванта-

¹ У цій позиції не враховуються дані щодо кадрового розподілу за посадами в НГУ у зв'язку з відсутністю такої інформації.

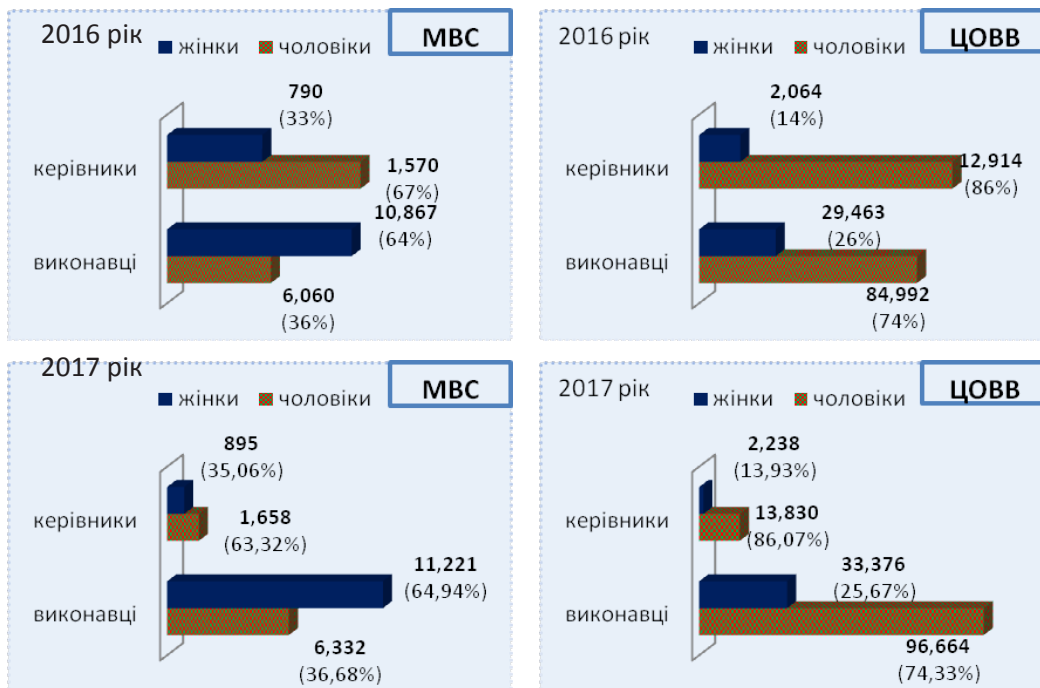


Рис. 2. Розподіл керівних і виконавчих посад окремо в МВС і ЦОБВ

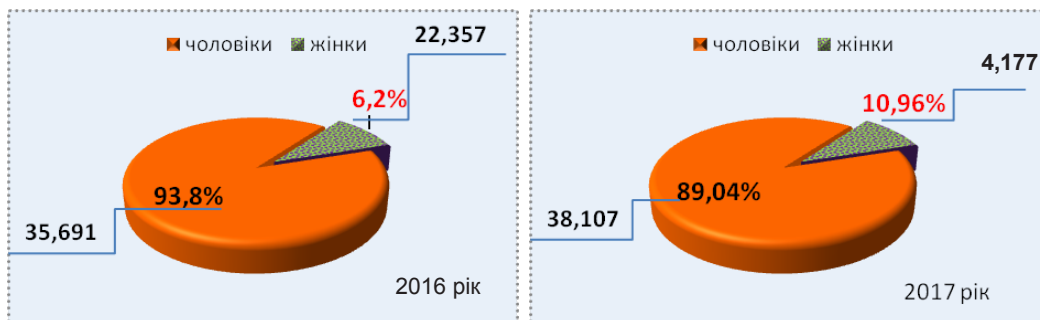


Рис. 3. Співвідношення чоловіків і жінок у Національній гвардії України

жень, намагаючись збалансувати своє трудове життя із сімейним. Натомість атестовані посади, які обіймають військовослужбовці та поліцейські, передбачають понаднормову роботу, багато фізичного навантаження, потребують значної емоційної та психологічної концентрації тощо.

Більший розрив між жінками і чоловіками спостерігається на атестованих посадах у центральних органах влади².

З огляду на складну соціально-політичну ситуацію в Україні, яка встановилася через запровадження АТО й Операції об'єднаних сил, що в населення асоціюється з воєнними діями, на особливу увагу заслуговує співвідношення чоловіків і жінок у Національній гвардії України (далі – НГУ) як військового формування, яке залучається до вирішення збройних конфліктів³.

² Без урахування відповідних даних щодо НГУ у зв'язку з їх відсутністю.

³ Статистичні дані, одержані від НГУ, розподілені за статевою ознакою, при цьому не містять розподілу чоловіків і жінок за посадами.

Конституційно-правові засади організації та діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування

Як бачимо з даних, наведених у рисунку 3, 2017 рік демонструє незначне, але все ж збільшення жіночого складника в штаті НГУ порівняно з 2016 роком. Тим не менше за показниками двох років кількість жінок є в 10 разів меншою за кількість чоловіків. Очевидно, натеper жінки масово не готові до несення військової служби, вважаючи цю роботу традиційно «чоловічою». Така робота потребує відмінної фізичної підготовки, передбачає часту відсутність військовослужбовця вдома, важкі фізичні навантаження, несення служби в польових умовах, що більшою мірою не передбачають санітарного комфорту.

Служба в Національній поліції України та Національній гвардії України пов'язана з необхідністю постійно працювати в режимі великого напруження й самовіддачі. Ця діяльність потребує дотримання суворої ієрархії, особливої організаційної побудови й міжособистісного спілкування, дисципліни, фізичної підготовки, підвищеної соціальної та професійної відповідальності й високого ступеня ризику втрати здоров'я. Правоохоронна та військова діяльність породжує зміни в особистості жінки, які мають і позитивні, і негативні аспекти, тому відсоток жінок на робочих посадах у цих органах нижчий. На відміну від НПУ та НГУ, відсоток жінок у Державній міграційній службі (за показниками двох років) становить більше ніж 80%, оскільки робота в цьому органі не передбачає участі у військових формуваннях, вирішення оперативно-службових завдань, фізичної підготовки та роботи понад унормований час.

Як бачимо з наведеного матеріалу у сфері внутрішніх справ, зокрема в розглянутих органах державної влади, відсоток жінок становить третину від загальної кількості працівників. При цьому розподіл за посадами показав, що більшість посад, пов'язаних із

виконанням доручень, посідають саме жінки, на противагу керівним посадам, де щільність чоловіків показово вища. Найбільший розрив між кількістю чоловіків і жінок спостерігається в силових відомствах, де ми відмітили критично низьку присутність працівників жіночої статі. Більшість жінок готові виконувати канцелярську роботу і працювати на посадах із легкими умовами праці, ніж нести службу в польових умовах, наражаючи своє життя на небезпеку.

Як слушно зазначила Н.Є. Твердохлебова, гендерна політика у правоохоронній сфері має спрямовуватися на забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень, що сприятиме формуванню нового світогляду щодо ролі жінки в поліції, а отже, утвердженню гендерної рівності [1, с. 150].

На наш погляд, змінити ситуацію щодо залучення жінок до роботи в силових структурах і зайняття керівних посад можна шляхом проведення системних просвітницьких заходів, які б демонстрували жінкам переваги несення служби й, головне, розвивали сталі стереотипи щодо «нежіночності» такої роботи, а також створення необхідних умов для ефективної діяльності з урахуванням гендерної специфіки працівників правоохоронних органів.

Становлення гендерного паритету в діяльності МВС України та ЦОВВ потребує не тільки окремого вивчення дотримання гендерної рівності, а й розробки відповідних заходів запобігання порушенням гендерних прав працівників системи МВС, зокрема співробітників поліції.

Однак варто зазначити, що, у зв'язку з тим що в дослідженні відсутні статистичні дані за 2018 рік, постає потреба в подальшому проведенні гендерного аналізу кадрової політики в системі МВС України як основного методу вивчення стану дотримання гендер-

них прав з подальшим розробленням рекомендацій щодо подолання гендер-

них розривів серед працівників МВС і, насамперед, ЦОВВ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Твердохлєбова Н.Є. Урахування ґендерного аспекту як засобу підвищення ефективності правоохоронної діяльності. Право і безпека / МВС України, ХНУВС. Харків, 2017. Вип. № 3 (66). 167 с. С. 149–153.

Статья посвящена изложению гендерного равенства по найму и удержания на рабочих должностях женщин и мужчин в системе МВД Украины. Проанализированы статистические данные по личному составу (женщины и мужчины) органов, принадлежащих к Министерству внутренних дел Украины, и центральных органов исполнительной власти, деятельность которых направляется и координируется Кабинетом Министров Украины через министра внутренних дел, и Национальной гвардии Украины (на примере 2016–2017 годов). На основе статистических данных сделан вывод о месте женщин в системе Министерства внутренних дел и центральных органов исполнительной власти.

Ключевые слова: гендерное равенство, кадровая политика, Министерство внутренних дел, центральные органы исполнительной власти, женщины, мужчины.

The article is devoted to the discovering of the gender equality regarding the women and men hiring and retaining on their positions in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. The statistical data on the personnel (women and men) of the bodies belonging to the Ministry of Internal Affairs of Ukraine and central executive authorities which activity is directed and coordinated by the Cabinet of Ministers of Ukraine through the Minister of Internal Affairs and the National Guard of Ukraine (an example of 2016–2017 years) is analyzed by the authors. Based on statistical data, a conclusion is made on the place of women in the Ministry of Internal Affairs and central executive bodies.

Key words: gender equality, personnel policy, Ministry of Internal Affairs, central executive authorities, women, men.
