

8. Офіційний сайт Державної служби статистики України. Вкладки: Статистична інформація, Доходи населення, Заробітна плата, Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 1995-2013 роках [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>

9. Рішення Конституційного Суду України у справі N 1-28/2008 за конституційними поданнями Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень статті 65 розділу I, пунктів 61, 62, 63, 66 розділу II, пункту 3 розділу III Закону України «Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України» і 101 народного депутата України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 67 розділу I, пунктів 1-4, 6-22, 24-100 розділу II Закону України «Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України» справа щодо предмета та змісту закону про Державний бюджет України) від 22.05.2008 № 10-рп/2008 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v010p710-08>

10. Чашина Т. Потребительский бюджет трудоспособного населения как основа отраслевых социальных стандартов оплаты труда [Электронный ресурс] / Т.Чашина // Кадровик. Кадровый менеджмент. — 2008. — N 12. — Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/potrebitelskii-byudzheth-trudosposobnogo-naseleniya-kak-osnova-otraslevykh-sotsialnykh-standa>.

Стаття надійшла до редакції 15.06.14р.

УДК 331.5.024.54

Медвідь М. М.,

канд. екон. наук,
старший науковий співробітник,
докторант,

Академія внутрішніх військ МВС України

Дем'янишин В. М., канд. екон. наук
викладач кафедри експлуатації та ремонту
автомобілів та бойових машин,
Академія внутрішніх військ МВС України

РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ У ВІЙСЬКОВИХ ФОРМУВАННЯХ ТА ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ СПЕЦІАЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ ШЛЯХОМ ЗАЛУЧЕННЯ ЖІНОК ДО ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ

З результатами попередніх досліджень авторів синтезовано проведений аналіз наукових праць, присвячених удосконаленню гендерної політики в Україні, зокрема у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення. На підставі цього запропоновано командирам військових частин розглянути можливість комплектування військових посад жінками. Визначено заходи щодо організації вивчення предмета (навчальної дисципліни) «Захист Вітчизни», які сприяють формуванню гендерної рівності у виборі військової служби.

С результатами предыдущих исследований авторов синтезирован проведенный анализ научных работ, посвященных совершенствованию гендерной политики в Украине, в частности в воинских формированиях и правоохранительных органах специального назначения. Предложено командирам воинских частей рассмотреть возможность комплектования военных должностей женщинами. Определены меры по организации изучения предмета (учебной дисциплины) «Защита Отечества», которые способствуют формированию гендерного равенства в выборе военной службы.

The analysis of the scientific works devoted to improvement of gender policy in Ukraine, in particular in military and special purpose law enforcement units agencies, has been carried-out and has been synthesized with results of the previous researches of authors. On it basis it has been proposed to commanders of military units to consider possibility of completing of military positions by women. The actions of studying of a subject «Protection of the Fatherland», which formate of gender equality in military service choice has been defined.

Ключові слова. Регулювання зайнятості, гендерна політика, праця жінок, військові формування та правоохоронні органи спеціального призначення, військова служба, комплектування військових посад, предмет (навчальна дисципліна) «Захист Вітчизни».

Ключевые слова. Регулирование занятости, гендерная политика, труд женщин, воинские формирования и правоохранительные органы специального назначения, военная служба, комплектование военных должностей, предмет (учебная дисциплина) «Защита Отечества».

Keywords. Employment regulation, gender policy, women employment, military and special purpose law enforcement units agencies, military service, completing of military positions, subject «Protection of the Fatherland».

Вступ. В Україні у 2002 р. розпочато зміну способу комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення з призовного на контрактний. Служба безпеки України (у 2007 р.) та Державна прикордонна служба України (у 2008 р.) завершили цей процес першими; у Збройних Силах України, внутрішніх військах МВС України та Державній спеціальній службі транспорту він триває дотепер.

Необхідність у такій зміні виникла в умовах переходу держави до ринкового господарства. Визначено, що саме соціально-економічні чинники є підґрунтям цього процесу. Значна тривалість процесу зміни способу комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення на контрактний пояснюється недостатнім стимулюванням населення України до службово-бойової діяльності.

Наразі як населення не готове сплачувати більші обсяги податків, так і уряд не готовий здійснити перерозподіл видатків державного бюджету для завершення процесу зміни способу комплектування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення на контрактний.

Науковою проблемою є відсутність теоретичних основ регулювання зайнятості найманих працівників у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення.

У площині окресленої проблеми варто звернути увагу на домінуючу зайнятість чоловіків у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення: у Збройних Силах України жінки-військовослужбовці становлять близько 12 %, а у внутрішніх військах МВС України — 5,8 % особового складу.

В Україні прийнято законодавчі акти стосовно сфери забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків. Так, у Законі України [9, ст. 17] звертається увага на те, що «жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці». Згідно із Законом України [8, ст. 20] на військову службу за контрактом приймаються громадяни України, які пройшли професійно-психологічний відбір і прослужили на строковій військовій службі не менше ніж три місяці, або мають вищу, професійно-технічну чи повну загальну середню освіту і не проходили строкової військової служби, військовозобов'язані, а також жінки, які не мають військових звань офіцерського складу, з відповідною освітою та спеціальною підготовкою, віком від 18 до 40 років. Таким чином, нормативно-правова база України стосовно трудової діяльності існує на засадах рівності прав та можливостей жінок і чоловіків.

Однак гендерна нерівність досі залишається об'єктивною реальністю в Україні. Суттєві невідповідності характеризують реалізацію економічних прав жінок і чоловіків, можливості отримання ними доходів. Не завжди є ефективною реалізація існуючих положень законодавства з питань формування гендерної рівності, зокрема забезпечення для жінок і чоловіків однакових можливостей на ринку праці. За даними Доповіді ООН про розвиток людства у 2011 р. Україна посіла 57-му сходинку у глобальному рейтингу 187 країн за показником гендерної нерівності [1, с. 7].

Є наукові праці щодо вдосконалення гендерної політики в Україні. Так, для вимірювання управління гендерними відносинами на місцевому рівні М. П. Попов розрахував показник «індекс соціального неблагополуччя в гендерному вимірі» [7, с. 19]. Ученою І. Г. Лазар охарактеризовано інституційний механізм у сфері реалізації гендерної політики, який має два зрізи: адміністративно-територіальний і компетенційний. Перший формується відповідно до адміністративно-територіального поділу і складається з інституцій різних рівнів: державного, регіонального, місцевого. Система компетенційного зрізу охоплює інституції загальнодержавного управління, спеціального державного управління, місцевого самоврядування та громадського управління [4, с. 17].

На думку Е. Б. Бойченко, саме мобільність є запорукою успіху відповідних програм у боротьбі з безробіттям [2, с. 12]. Для жінок характерна більш пасивна трудова мобільність, ніж для чоловіків. Учена пояснює це тим, що жінці складніше знайти нове робоче місце. Чимало жінок несуть основну відповідальність за забезпечення сім'ї і не можуть залишатися безробітними навіть короткий час. Ці та інші причини примушують жінок знизити вимоги до свого робочого місця, що відбивається на динаміці їх трудової мобільності [2, с. 14].

Експерти з національної жандармерії Франції, вивчаючи діяльність внутрішніх військ МВС України у площині проекту Твінінг «Упровадження та розвиток управління якістю в українській міліції», звернули увагу на необхідність збільшити набір жінок на посади офіцерів та військовослужбовців за контрактом [10, с. 10]. Досліджуючи аспекти зайнятості жінок у військових формуваннях Франції, вчені О. Лойко та А. Папікян зауважили, що «за кількістю жінок у військових лавах французькі збройні сили посідають нині третє місце серед збройних сил західного світу. Факти свідчать про те, що жінок у тримільйонній армії безробітних набагато більше, ніж чоловіків. Головна причина інтересу французенок до суто чоловічої справи: служба в армії, незважаючи на всю її нежіночу специфіку, це постійний і непоганий заробіток» [5, с. 124, 125]. З метою забезпечення гендерної рівності щодо зайнятості у військових формуваннях Великої Британії на території держави крім звичайних пунктів вербування діють пункти для вербування жінок.

У вчених, політиків та самих військовослужбовців немає одностайної думки щодо забезпечення гендерної рівності у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення. На практиці є потреба у виконанні службово-бойових завдань жінками-військовослужбовцями, навіть у складі снайперських груп підрозділів спеціального призначення.

Цілком погоджуємося з позицією вченої В. О. Куценко, яка вважає, що «у процесі здійснення гендерної політики у захисній сфері також є важливим суворе дотримання принципу «Ми різні — ми рівні», недопущення будь-яких проявів дискримінації серед військовослужбовців за ознакою статі. В той же час потрібно враховувати природні фізичні, соціальні, морально-психологічні особливості та якості як чоловіків, так і жінок-військовослужбовців, оптимально і ефективно залучати можливості кожного з них з метою забезпечення надійного захисту держави, українського суспільства» [3].

Постановка завдання: визначити можливості регулювання зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення шляхом залучення жінок до військової служби.

Результати дослідження. Проаналізувавши динаміку загальних показників зайнятості та безробіття у першій декаді XXI ст., учені [1] дійшли висновку, що жінки доволі добре представлені на ринку праці України, формуючи майже половину зайнятого населення. Проте у посткризовий період жінки працевлаштовуються повільніше, оскільки значна частина з тих, хто втратив роботу, не шукають нової роботи і вибувають зі складу робочої сили [1, с. 15].

Учені також звертають увагу на те, що різниця в розмірах заробітної плати жінок і чоловіків в Україні традиційно була доволі великою (рис. 1) [1, с. 52, 53].



Рисунок 1. Динаміка значень показника «відношення середньої заробітної плати жінок до середньої заробітної плати чоловіків» в Україні протягом 2002–2011 рр.

Примітка. Рисунок запозичено [1, с. 53].

Виходячи із викладеного вище і визначених нами достатніх умов гарантованого комплектування військових посад зробимо висновок про те, що значення показника «відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати» ($\frac{W^*}{W}$) для жінок буде вищим, ніж для чоловіків (якщо $W_{ж} = 0,75 W_{ч}$, то $\frac{W^*}{W_{ж}} = 1,33 \frac{W^*}{W_{ч}}$).

Для аналізу можливостей зайнятості жінок і чоловіків важливе значення має зіставлення рівнів їх зайнятості за регіонами. Необхідно звернути увагу на результати групування регіонів України за рівнями зайнятості (див. таблицю), відповідно до яких регіони з низьким рівнем зайнятості жінок і високим рівнем зайнятості чоловіків (крім Херсонської області) належать до найменш сприятливих регіонів за умовами комплектування військових посад [6]. Тому пропонуємо командирам військових частин, які дислоковані у цих регіонах, для регулювання зайнятості у своїх підрозділах розглянути можливість залучення жінок до військової служби.

**РЕЗУЛЬТАТИ ГРУПУВАННЯ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ ЗА РІВНЕМ ЗАЙНЯТОСТІ ЖІНОК
І ЧОЛОВІКІВ (ЗА СТАТИСТИЧНИМИ ДАНИМИ 2011 р.)**

Рівень зайнятос- ті		жінок	
		низький	високий
чоловіків	високий	У АР Крим; Донецькій, Київській, Одеській, Харківській та Херсонській областях Регіональні характеристики: домінування галузей видобувної та важкої промисловості, вища доступність сезонної та тимчасової зайнятості	У м. Київ; м. Севастополь; Дніпропетровській, Запорізькій та Миколаївській областях Регіональні характеристики: великі міста або індустріальні регіони з порівняно збалансованою структурою галузей промисловості та розвиненим сектором послуг
	низький	У Закарпатській, Івано-Франківській, Кіровоградській, Луганській, Полтавській, Тернопільській та Чернівецькій областях Регіональні характеристики: інтенсивні зовнішні трудові міграції, включаючи прикордонні маятникові міграції	У Вінницькій, Волинській, Житомирській, Львівській, Рівненській, Сумській, Хмельницькій, Черкаській та Чернігівській областях Регіональні характеристики: аграрні регіони з низькою міграційною активністю та потенційно високим поширенням зайнятості в особистому підсобному господарстві

Примітки:

1. Таблицю запозичено [1, с. 30].
2. Під «низьким» рівнем мається на увазі показник нижче за середній по країні для відповідної статі, під «високим» — вище за середній по країні для відповідної статі.

Незважаючи на вищі показники безробіття чоловіків з погляду реальної пропозиції праці, жінки традиційно переважають у складі зареєстрованих безробітних, які перебувають на обліку Державної служби зайнятості. Учені припускають, що такий розподіл зумовлений більшою схильністю жінок звертатися по допомогу в працевлаштуванні до відповідних служб, більшою пасивністю їх поведінки та меншою впевненістю у конкурентоспроможності на ринку праці [1, с. 30]. У такому випадку діяльність вербувальних підрозділів військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення при взаємодії з центрами зайнятості щодо комплектування військових посад найманими працівниками з числа жінок буде більш ефективною, ніж із числа чоловіків.

Проблемам проходження військової служби жінкою присвячено чимало наукових праць. Однак ніхто не звертає увагу на те, що забезпечення гендерної рівності в суспільстві у цілому й у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення зокрема починається із середньої школи (вищого навчального закладу I–II рівнів акредитації).

Викладання предмета (навчальної дисципліни) «Захист Вітчизни» відповідно до листа-роз'яснення Міністерства освіти і науки України від 09.10.2002 р. № 1/9-444 здійснюється окремо для юнаків і дівчат (їх програми суттєво різняться). Дівчата за їхнім власним бажанням (у разі згоди батьків, опікунів або піклувальників) навчаються за навчальною програмою для групи юнаків. Юнаки, які за станом здоров'я або релігійними поглядами звільнені від засвоєння основ військової справи, вивчають предмет (навчальну дисципліну) за навчальною програмою для групи дівчат.

З метою забезпечення справді гендерної рівності у питанні вибору програми вивчення предмета (навчальної дисципліни) «Захист Вітчизни» пропонуємо для школярів 8–9-х класів (у площині військово-патріотичного виховання) організувати дні відкритих дверей у військових частинах, пояснювати, чим різняться між собою програми цього предмета (навчальної дисципліни) за змістом. Розробникам «Методичних рекомендацій щодо вивчення предмета (навчальної дисципліни)

ліни) «Захист Вітчизни»» варто програми називати не за призначенням — »для юнаків» та «для дівчат», а за складністю, як варіант — »звичайна» та «спрощена».

Це є важливим, адже підготовка майбутніх офіцерів (як кадрових, так і для запасу) здійснюється військовими навчальними закладами не тільки з юнаками, а й із дівчатами. У минулому році в Академії внутрішніх військ МВС України було проведено перший набір дівчат на навчання за напрямками підготовки 6.020303 «Філологія» та 6.030601 «Військове управління. Управління діями підрозділів із засобами військового зв'язку» у статусі військовослужбовця.

Із кожним роком загальна чисельність жінок-військовослужбовців у внутрішніх військах збільшується, і не тільки на посадах військовослужбовців за контрактом, а й на офіцерських посадах (рис. 2).

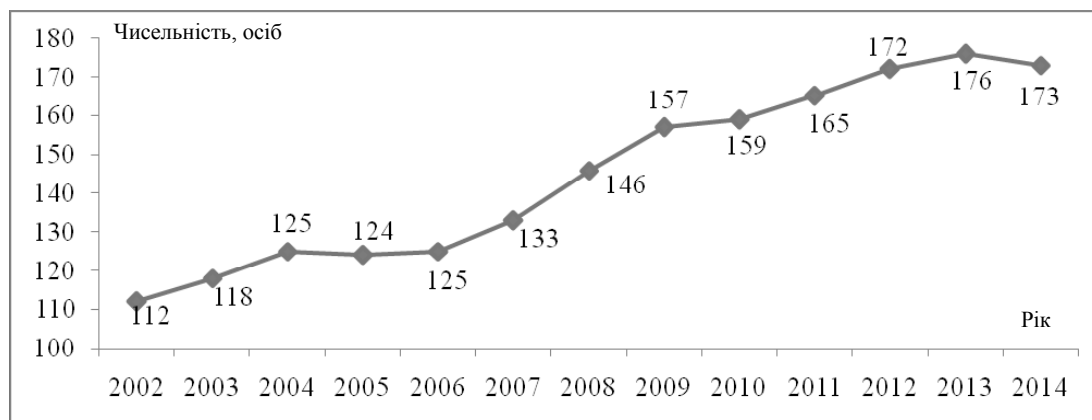


Рисунок 2 — Динаміка чисельності жінок-військовослужбовців офіцерського складу у внутрішніх військах МВС України протягом 2002–2014 рр.

Примітка. Рисунок складено автором за статистичними даними, наданими Управлінням комплектування та проходження служби особовим складом Головного управління внутрішніх військ МВС України.

Отже, внаслідок синтезування проведеного аналізу наукових праць, що присвячені вдосконалюванню гендерної політики в Україні, зокрема у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення, з результатами попередніх наших досліджень зробимо такі висновки.

1. Проходження військової служби жінками та збільшення їх чисельності у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення можна розглядати лише за умови їх спроможності виконувати службово-бойові завдання. В існуючій системі професійного відбору на військову службу згаданий критерій ураховано.

2. Виходячи з того, що показник «відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати» впливає на укомплектованість військових посад і те, що його значення для жінок є більше, ніж для чоловіків, командирам військових частин з метою регулювання зайнятості у своїх підрозділах слід розглядати можливість залучення жінок до військової служби, особливо тим, військові частини яких дислоковані в АР Крим, Донецькій, Київській, Одеській та Харківській областях.

3. Для забезпечення справді гендерної рівності у питанні вибору програми вивчення предмета (навчальної дисципліни) «Захист Вітчизни» пропонуємо для школярів 8–9-х класів (у площині військово-патріотичного виховання) організо-

вувати дні відкритих дверей у військових частинах, пояснювати, чим різняться між собою програми цього предмета (навчальної дисципліни) за змістом. Розробникам «Методичних рекомендацій щодо вивчення предмета (навчальної дисципліни) «Захист Вітчизни»» варто програми називати не за призначенням — «для юнаків» та «для дівчат», а за складністю, як варіант — «звичайна» та «спрощена».

Запровадження визначених заходів, на нашу думку, створить передумови забезпечення гендерної рівності у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення України.

Література

1. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України [Текст] : звіт про НДР (заключ.) 2012 / Фонд народонаселення ООН ; кер. Е. М. Лібанова ; викон. О. В. Макарова [та ін.]. — К., 2012. — 205 с.
2. Бойченко, Е. Б. Оцінка трудової мобільності жінок на регіональному ринку праці [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Е. Б. Бойченко ; Ін-т економіко-правових досліджень НАН України. — Донецьк, 2008. — 18 с.
3. Куценко, В. О. Гендерний аспект у сучасній військовій справі [Текст] / В. О. Куценко // Вісник СевНТУ. — Севастополь, 2012. — Вип. 126. — С. 77–81. — (Серія «Філософія»).
4. Лазар, І. Г. Вдосконалення механізмів формування та реалізації гендерної політики в Україні [Текст] : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.02 «Механізми державного управління» / І. Г. Лазар ; Львів. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президенті України. — Львів, 2007. — 23 с.
5. Лойко, О. М. Комплектування збройних сил Франції на контрактній основі: історія і досвід [Текст] / О. М. Лойко, А. Л. Папікян // Військово-науковий вісник / Львів. ін-т Сухопутних військ ім. П. Сагайдачного Нац. ун-ту «Львів. політехніка». — Львів, 2000. — Вип. 11. — С. 114–127.
6. Медвідь, М. М. Зайнятість найманих працівників у військових формуваннях [Текст] / М. М. Медвідь // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. — Х. : ХарПІ НАДУ «Магістр», 2012. — Вип. 1 (36). — С. 77–84.
7. Попов, М. П. Організаційно-правовий механізм державного управління в сфері гендерної політики [Текст] : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.02 «Механізми державного управління» / М. П. Попов ; Одес. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президенті України. — Одеса, 2006. — 23 с.
8. Про військовий обов'язок і військову службу [Текст] : Закон України від 25.03.1992 р. № 2232-ХІІ : за станом на 8 березня 2013 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 27. — Ст. 385.
9. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [Електронний ресурс] : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV : за станом на 8 березня 2013 р. — Режим доступу : <http://portal.rada.gov.ua> — Назва з екрана.
10. Alain Lemesarait, Jean-Paul Levalle. L'examen de la critère d'acquisition [Текст] : compte-rendu de l'activité 3.2 du projet de jumelage, intitulé «Introduction et développement d'une gestion de qualité dans la police Ukrainienne». — Rapport TACIS UA/2007/PCA/JH/10, 2008. — Р. 18.

Стаття надійшла до редакції 12.05.14р.