ЦЕНТР РАЗУМКОВА

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ І РОЗВИТОК: ПОГЛЯД У КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СТРАТЕГІЇ УКРАЇНИ

- *гендерний вимір сімейної політики*
- *принцип гендерної рівності в економічній сфері*
- *питання гендерної рівності у стратегіях міжнародних та європейських інституцій*
- *правове регулювання рівних прав та можливостей в Україні*
- *моніторинг досягнення гендерної рівності у глобальних рейтингах*
- *гендерна рівність очима громадян*

2016

Керівник проекту – Ольга Пищуліна

Редактор – Алла Чернова

Коректори – Ганна Пашкова, Олександра Бритоусова

Більд-редактор – Андрій Хопта

Дизайн і макет – Тетяна Овсяник, Олександр Шаптала

Це видання присвячене дослідженню гендерної проблематики в Україні. Сьогодні антидискримінаційна політика є одним з найактуальніших компонентів політик європейських країн, про що свідчать відповідні положення документів міжнародних організацій та аналітичні роботи провідних зарубіжних і вітчизняних експертів.

Багатоаспектність гендерної тематики в Україні обумовлена низкою сфер суспільного життя, які потребують ретельного вивчення та докорінно нових підходів до основоположних засад з метою мінімізації гендерних розривів.

Питання гендерної рівності на всіх ступенях – від участі жінок у політичному процесі держави до належної оплати праці для представників обох статей – є ключовим для суспільства. Матеріали, вміщені в цьому виданні, характеризують поточну ситуацію в Україні, аналізують кращий європейський досвід виконання міжнародних норм і стандартів.

У виданні міститься доповідь, що складається з шести розділів, один з яких цілком базується на результатах загальнонаціонального соціологічного дослідження Центру Разумкова, стислий словник головних гердерних термінів, а також статті вітчизняних експертів.

Це видання буде корисним для експертів, соціологів, журналістів і всіх, хто цікавиться питаннями досягнення гендерної рівності в Україні.

Адреса Центру Разумкова: 01015, Київ, вул. Лаврська, 16, 2 поверх
Тел.: (044) 201-11-98
Факс.: (044) 201-11-99
Веб-сторінка: www.razumkov.org.ua
facebook: https://www.facebook.com/therazumkov/

SWEDEN

Дослідження проведене за підтримки Уряду Швеції.
Думки та твердження, висловлені в цьому виданні,
не обов'язково відбивають позицію чи схвалюються шведським Урядом.

ISBN 978-966-7272-86-9

© Центр Разумкова, 2016
© Видавництво "Заповіт", 2016

ЗМІСТ

ВСТУПНЕ СЛОВО
Анатолій РАЧОК, Генеральний директор Центру Разумкова 5

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ І РОЗВИТОК:
ПОГЛЯД У КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СТРАТЕГІЇ УКРАЇНИ 7

1. ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР СІМЕЙНОЇ ПОЛІТИКИ:
ПОЗА МЕЖАМИ РИНКУ 9
Демографічний фактор та його вплив на сімейну політику України 11
"Старіння материнства" 19
Політика України зі стимулювання народжуваності 21
Шлюбно-репродуктивна і сімейна поведінка 28
Гендерна рівність у родині: відпустка по догляду за дитиною 36
Плюралізація сімейних відносин та позашлюбна народжуваність 38
Висновки 43

2. ПРИНЦИП ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ:
СИТУАЦІЯ *DE-FACTO* 44
Гендерний вимір зайнятості та безробіття 44
Часткова зайнятість 61
Гендерні розриви в оплаті праці та гендерна сегрегація 69
Баланс між сімейними та трудовими обов'язками 84
Висновки 96

3. ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СТРАТЕГІЯХ
МІЖНАРОДНИХ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИХ ІНСТИТУЦІЙ 97
ООН за права жінок: ретроспективний погляд 97
Огляд гендерних політик і практик
міжнародних фінансових організацій 105
Принцип гендерної рівності в первинному законодавстві ЄС 114
Політика щодо гендерної рівності в соціальному праві ЄС 124
Висновки 130

4. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І
ЧОЛОВІКІВ В УКРАЇНІ ТА ПРОБЛЕМИ ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ 131
Правове регулювання гендерної рівності 131
Проблеми застосування 147
Висновки 158

5. МОНІТОРИНГ ДОСЯГНЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ: УКРАЇНА ТА ЄС У ГЛОБАЛЬНИХ РЕЙТИНГАХ ЕФЕКТИВНОСТІ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ 159
Гендерні показники ПРООН 164
Індекс глобального гендерного розриву 170
Індекс економічних можливостей жінок 177
Індекс соціальних інститутів і гендеру 183
Індекс гендерної рівності країн ЄС 192
Недоліки індексів 193

6. ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ: ОЧИМА ГРОМАДЯН 195

ПІДСУМКИ 209

ОКРЕМІ ГЕНДЕРНІ ТЕРМІНИ 210

ГЕНДЕРНО ОБУМОВЛЕНЕ НАСИЛЬСТВО В УМОВАХ КОНФЛІКТУ: РЕЗУЛЬТАТИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ В П'ЯТИ РЕГІОНАХ СХІДНОЇ УКРАЇНИ
Ганна ГЕРАСИМЕНКО 216
Поширення насильства з боку сторонніх осіб (не членів сім'ї) у період конфлікту 219
Обставини насильницьких ситуацій (поза межами родини) в період конфлікту 220
Наслідки насильницьких дій та звернення постраждалих по допомогу 222

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ
Олександр КОВАЛЬ 226
Гендерні дисбаланси в пенсійному страхуванні 226
Гендерні дисбаланси у трудовому праві 229
Гендерні дисбаланси на військовій службі 232

ЗАЛУЧЕНІСТЬ ЖІНОК У ПОЛІТИКУ: КРАЇНИ ЄС І УКРАЇНА
Тамара МАРЦЕНЮК 235
"Дія зверху", або забезпечення рівних прав і можливостей стосовно політичної участі жінок 236
Гендерні квоти як механізм просування жінок у політику: міжнародний досвід і країни ЄС 237
Жінки в українській політиці на рівні прийняття рішень та ініціативи стосовно покращення ситуації 238
Гендерні квоти в Україні: довгий шлях до визнання 241
Громадська думка про гендерні питання 242
Висновки 244

Анатолій РАЧОК,
Генеральний директор
Центру Разумкова

За останні 20 років у світі досягнуто значного прогресу у просуванні принципу гендерної рівності. Уряди, ділові кола, профспілки, громадські організації докладають багато зусиль з подолання дискримінаційних стереотипів, що створюють перепони на шляху забезпечення рівності в суспільстві. Наразі гендерна рівність набуває пріоритетної уваги навіть у діяльності міжнародних фінансових організацій. Останнім часом на глобальному рівні з'явився ряд важливих політичних ініціатив із забезпечення комплексного гендерного підходу шляхом розвитку інституційних механізмів, нормативних заходів і технічної допомоги.

Проте, попри величезні зусилля міжнародної спільноти, для жінок, як і раніше, існують реальні перепони в багатьох сферах, зокрема на ринку праці, де їх частка у високооплачуваних секторах невпинно скорочується. Жінки слабше представлені на керівних посадах і серед тих, хто приймає політичні та управлінські рішення. І хоча наявність гендерної дискримінації визнається більшістю експертів, політиків та серйозно обговорюється науковцями, багато її форм і проявів залишаються в тіні і ще не стали предметом глибокого аналізу.

Україна, як усі цивілізовані держави, також активно проводить гендерну політику, в основі якої лежать загальновизнані міжнародні норми, зафіксовані, зокрема в Загальній декларації прав людини, Конвенції про політичні права жінок, Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок та інших документах. Україна поділяє принципи ООН і розуміння гендерної рівності як необхідної умови досягнення сталого розвитку країни, створення умов для всебічного розвитку людського потенціалу.

16 вересня 2014р. Україною синхронно з Європейським Парламентом було ратифіковано Угоду про асоціацію з ЄС, відповідно до положень якої перед державою постали амбітні завдання щодо покращення якості людського капіталу та встановлення соціальної справедливості, а також забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для представників обох статей у сферах зайнятості, освіти та навчання, економічної і громадської діяльності та у процесі прийняття рішень.

Європейська інтеграція України передбачає гармонізацію вітчизняного законодавства з метою досягнення на практиці високих європейських стандартів регулювання гендерних відносин. Сучасна державна політика України має спрямовуватися на подолання усіх форм і проявів дискримінації за ознакою статі, на створення політичного підгрунтя та необхідних соціальних умов для найбільш повної реалізації природної здібності жінок і чоловіків у всіх сферах трудового, суспільного та особистого життя.

Центр Разумкова вперше звертається до висвітлення проблематики гендерної рівності. Проект передбачає аналіз соціально-демографічної ситуації в Україні, стану гендерної рівності в країнах ЄС та Україні, законодавчих та інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності, а також гендерних викликів, що стоять перед європейськими країнами та Україною.

У представлених матеріалах проаналізовано широкий спектр фактів, що стосуються впливу інституційних реформ, економічних стратегій, спрямованих на досягнення більшої рівності між чоловіками та жінками, а також різні аспекти гендерної дискримінації.

Головний висновок дослідження є цілком очевидним — ігнорування гендерних проблем призводить до значних суспільних витрат, завдає збитків добробуту людей, впливає на можливості сталого зростання та ефективності управління.

Водночас, у політичному арсеналі достатньо інструментів, щоб сприяти досягненню гендерної рівності та ефективності розвитку. Проте, щоб відповідні заходи стали по-справжньому дієвими, політики повинні враховувати місцеві реалії, необхідними є консультації з ключових питань з усіма зацікавленими сторонами.

Усунення гендерної дискримінації у багатьох випадках залежатиме від розуміння проблеми, відповідної гендерної просвіти, знання міжнародних стандартів і успішних прикладів з досягнення гендерної рівності. Лише послідовні терплячі кроки в цьому напрямі зроблять наші спільні зусилля помітними і таким, що призведуть до стабільності, рівності і справедливості.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ І РОЗВИТОК: ПОГЛЯД У КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СТРАТЕГІЇ УКРАЇНИ

На сучасному етапі розвитку суспільства питання гендерної нерівності посідають не останнє місце за актуальністю. Гендерна нерівність гальмує розвиток суспільства, що знаходить своє підтвердження у таких негативних наслідках, як зростання витрат на добробут і управління, зниження продуктивності праці, уповільнення економічного зростання. Саме тому досягнення гендерної рівності наразі стає центральним показником розвитку кожної країни, а в умовах глобалізації сучасне суспільство вимушено щоразу звертатися до проблем гендерної нерівності. ООН відносить цю проблему до категорії глобальних і рекомендує державам змінювати існуючі гендерні моделі, орієнтовані на збереження системи нерівних цінностей і подвійних стандартів.

Рівність між чоловіком і жінкою – це одночасно і цінність, і привілей будь-якого суспільства. І хоча в різних кінцях світу це питання вирішується з різною швидкістю, тим не менш напрям залишається єдиним.

Членство в ЄС є однією з головних стратегічних цілей України. Це означає послідовну орієнтацію на діючу в провідних європейських країнах модель соціальної ринкової економіки, перевагами якої є високий рівень соціальних стандартів і розвитку гуманітарної сфери, ефективний захист прав працівників, розвинута система соціального захисту, принцип гендерної рівності.

Позиція Європейського Союзу з досягнення гендерної рівності полягає в тому, що жінки і чоловіки повинні мати рівні права та можливості в усіх сферах життя суспільства. Для цього всі інститути ЄС мають впроваджувати проблематику рівності між чоловіками та жінками в усі галузі політики, всі програми і на всі рівні прийняття рішень.

Європейський вибір України був проголошений і зафіксований національними законами України та міжнародними угодами. Наближення до економічних і соціальних стандартів ЄС є тим “домашнім завданням” України, яке вимагає виконання низки умов, визначених угодами між Україною та ЄС. Безвідносно до того, чи надана вже сьогодні Брюсселем чітка перспектива вступу України до ЄС, чи це залишається справою майбутнього, **“європеїзація”**

України має відбуватися шляхом виконання вимог щодо вступу для країн-претендентів. У соціальній царині це побудова соціально справедливого суспільства, забезпечення гідних умов життя для соціально вразливих верств населення та підвищення ефективності роботи системи захисту прав людини.

На сучасному етапі розвитку українського суспільства поряд з питаннями економічної стабілізації не менш актуальним стає забезпечення переходу України до сталого соціального розвитку, що, своєю чергою, потребує формування державної політики з урахуванням гендерного компонента, тобто оцінку стратегії державної політики з точки зору гендерної рівності.

В Україні останнім часом дещо покращилася ситуація з представництвом жінок в органах державної влади, дещо збільшилося число жінок-народних депутатів. Наразі найбільші досягнення у сфері гендерної рівності спостерігаються на законодавчому рівні. Проте в багатьох інших сферах, у практичному втіленні суттєвого прогресу досягти не вдалося, що й зумовлює низькі позиції України в міжнародних рейтингах з гендерної рівності та значне відставання від європейських показників. В Україні, як і раніше, для жінок існують реальні перепони на ринку праці, і їх коріння містяться у самій системі організації зайнятості та у проблемах, з якими стикаються жінки, прагнучи поєднати професійну діяльність з виконанням сімейних обов'язків. Частково проблеми жіночої зайнятості могли б бути вирішені за рахунок державної підтримки практики зайнятості неповний робочий час. На відміну від країн ЄС, в Україні така практика є мало поширеною. Крім того, зберігається гендерний дисбаланс і в оплаті праці, і в кар'єрному рості.

Ці проблеми особливо загострюються сьогодні, в умовах підвищеного стресу та невпевненості в майбутньому, що є характерною рисою сучасної глобальної економіки.

Пропонована доповідь акцентує увагу на ролі суспільних інститутів, таких як норми і закони, та економічних інститутів, таких як ринки та розподіл ресурсів. Також у фокусі уваги міжнародні норми та стандарти, спрямовані на забезпечення гендерної рівності, та до яких необхідно прагнути державам у своїй практичній діяльності. Один з розділів доповіді присвячений результатам загальнонаціонального соціологічного дослідження з питань ставлення громадян України до проблем гендерної рівності та гендерної дискримінації.

У доповіді тема гендеру досліджується компаративістським (порівняльним) шляхом, метою якого є дослідження гендерного ландшафту України та Європейського Союзу, їх ідентичності та відмінності, елементів структурних механізмів, за допомогою яких реалізується гендерна політика.

1. ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР СІМЕЙНОЇ ПОЛІТИКИ: ПОЗА МЕЖАМИ РИНКУ

Державна сімейна політика спрямована на формування в суспільстві певних сталих уявлень про сім'ю і гендерні ролі її членів, зразків шлюбно-репродуктивної поведінки, вдалого поєднання батьківства та зайнятості. Гендерний аналіз сучасної сімейної політики дозволяє виокремити головні характеристики, що обумовлюють її специфіку, а також оцінити ефективність заходів, що здійснюються державою у сфері підтримки сім'ї. Виконуючи функцію подолання певних гендерних дисбалансів у контексті гендерної (не)рівності, гендерна проблематика стала невід'ємною складовою сімейної політики як у більшості європейських держав, так і в Україні.

Останніми десятиріччями в країнах Європи відбуваються суттєві трансформації у шлюбно-репродуктивній поведінці громадян. Ці трансформації стали розглядатися не тільки в контексті демографічних змін, але й у зв'язку із переформатуванням гендерних відносин і репродуктивної поведінки чоловіків і жінок, зростаючою плюралізацією сімейних відносин (т.зв. цивільних шлюбів, партнерських відносин), появою нових типів батьківства, масового виходу жінок на ринок праці. Саме тому виникла усвідомленість необхідності розробки та реалізації окремого напряму державної соціальної політики, орієнтованої на вирішення проблем, пов'язаних із життям сім'ї.

Попри декларування європейського демократичного вектора спрямованості реформ, сімейна політика в Україні залишається в руслі традиційної моделі[1]. Сучасні заходи з підтримки сімей з дітьми є частиною соціальної і демографічної політики держави, успадкованої від радянських часів, яка в якості об'єкта свого "піклування" розглядає традиційну модель сім'ї і зорієнтована переважно на підтримку материнства та дитинства. На реалізацію цих завдань і була спрямована Концепція Державної цільової соціальної програми підтримки сім'ї в Україні[2], яка серед головних проблем називає низький рівень народжуваності, масову однодітність українських сімей, нестабільність шлюбів, старіння населення та інші.

Проте такі завдання, як стимулювання сімейного благополуччя, забезпечення належного співвідношення зайнятості в суспільному виробництві та виконання сімейних обов'язків, зокрема можливість поєднувати сімейні обов'язки та обов'язки з догляду за дитиною (або непрацездатними членами сім'ї) із професійними обов'язками та особистісними потребами залишаються поза увагою держави. А, отже, немає розуміння сутності сімейної політики як невід'ємної складової політики соціально-економічного розвитку держави.

---

[1] Традиційна модель сімейної політики передбачає збереження традиційних гендерних ролей, що не передбачає створення для жінки потрібних умов для суміщення материнства та професійної зайнятості. За таких умов система сервісних послуг для сім'ї не розвивається.

[2] Концепція Державної цільової соціальної програми підтримки сім'ї до 2016 року. Схвалено Розпорядженням Кабінету Міністрів України №325 від 31 травня 2012р. – *http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/325-2012-%D1%80*.

ОСНОВНІ МОДЕЛІ СІМЕЙНОЇ ПОЛІТИКИ[3]

Сімейна політика кожної країни має свої історично сформовані особливості і, відповідно, кожна модель є унікальною. При цьому моделі сімейної політики деяких країн — Франції, Німеччини, Швеції та Великої Британії — стали класичними прикладами того чи іншого підходу до формування сімейної політики та полем для запозичення відповідного досвіду іншими країнами.

Просімейна (пронаталістська) модель (*pro-family/pro-natalist model*)
(типовий представник — Франція)

Головне завдання держави — сприяння підвищенню рівня народжуваності. За такої моделі держава бере повну відповідальність за забезпечення і підтримку сім'ї.

Основним засобом підтримки є прямі грошові виплати сім'ям. Оскільки поширеною є думка, що саме фінансові витрати, які лягають на плечі батьків при народженні і вихованні дітей, є головним мотивом відмови від народження другої і наступних дітей. Характерною особливістю цієї моделі є відносно високий рівень підтримки матерів, створення умов для поєднання професійної зайнятості з материнством.

Протрадиційна модель (*pro-traditional model*)
(типовий представник — Німеччина)

Головне завдання держави — збереження традиційної нуклеарної сім'ї з чоловіком-годувальником і жінкою-домогосподаркою.

Ця модель сімейної політики передбачає сприяння збереженню традиційних гендерних ролей, що передбачає відмову у створенні для жінки потрібних умов для суміщення материнства та професійної зайнятості. За таких умов система сервісних послуг для сім'ї не розвивається.

Хоча Німеччина й досі є представником цієї моделі, проте через нововведення канцлера А.Меркель останнім часом, які сприяли стрімкому розвитку системи дошкільної освіти, належність Німеччини до цієї моделі сімейної політики можна оспорити.

Проегалітарна модель (*egalitarian model*)
(типовий представник — Швеція)

Головне завдання держави — реалізація більшої гендерної рівності як в публічній, так і приватній сферах. За такої моделі держава бере практично повну відповідальність за підтримку сімей, особливо працюючих батьків.

Характерними особливостями цієї моделі є створення умов не лише для нормального материнства, але й всіляке заохочення чоловіків до активнішої участі у процесі виховання дітей. Один з основних елементів такого заохочення — законодавче забезпечення батьківської відпустки по догляду за дитиною.

Просімейна модель невтручання з боку держави (*pro-family non-interventionist model*)
(типові представники — Велика Британія, США, Канада)

Головне завдання держави — максимальне невтручання в життя сім'ї. Однак для сімей, які зазнають суттєвих економічних труднощів, передбачені певні заходи державної підтримки, проте вони [заходи] мають чітко адресний та цільовий характер.

За цієї моделі держава прямо не перешкоджає участі жінок у професійній зайнятості, проте надає їм дуже обмежену підтримку. Це призводить до того, що фактично кожна жінка змушена робити вибір між професійною діяльністю і материнством, виходячи із власної життєвої ситуації.

Наведені моделі державної сімейної політики є основними, т.зв. орієнтирами, які в "чистому" вигляді зустрічаються дуже рідко. Проте на практичному рівні держави переважно реалізовують змішані форми цих моделей (підвиди), які є прийнятними для кожної окремої держави залежно від її особливостей як соціально-ментальних, так і демографічно-економічних.

[3] Ager M. Restructuring Family Policies Convergences and Divergences. – The Journal of Sociology & Social Welfare: Vol. 35: Iss. 2, Article 17; *http://scholarworks.wmich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3344&context=jssw*.

ДЕМОГРАФІЧНИЙ ФАКТОР ТА ЙОГО ВПЛИВ НА СІМЕЙНУ ПОЛІТИКУ УКРАЇНИ

Останнім часом демографічна ситуація як в Україні, так і у країнах Європи викликає занепокоєння[4]. Несприятлива демографічна ситуація в Україні і, насамперед, різке зменшення народжуваності пов'язані із загостренням проблем функціонування сім'ї як осередку відтворення населення, зниженням її демографічного потенціалу. Сучасна демографічна ситуація характеризується тенденцією скорочення чисельності населення України, його економічно активної частини та питомої ваги зайнятості населення.

Усвідомлення на державному рівні надмірної гостроти демографічної ситуації в Україні відбилося на завданнях, визначених у ряді програмних документів стосовно обрання пріоритетної тенденції в розвитку сімейної політики, яку наразі можна охарактеризувати як консервативну та спрямовану на підтримку традиційної сім'ї та традиційного батьківства[5].

Демографічний стан: загальний огляд. Вікова піраміда України має *регресивний тип демографічної структури* (низхідний), для якої є характерними відносно висока частка людей похилого віку та низька – дітей. У складі постійного населення України переважають жінки (за період 1989-2015рр. їх питома вага становила близько 54% (діаграма "*Співвідношення чоловіків і жінок в Україні*", с.12). Подібне співвідношення спостерігається і в країнах ЄС (таблиця "*Співвідношення чоловіків і жінок у країнах ЄС та Україні*", с.13).

Україна належить до групи країн, які лідирують за темпами скорочення населення. Серед головних причин процесу постійної депопуляції – постаріння населення і зменшення народжуваності. Найбільша чисельність населення – 52,2 млн осіб – в Україні була зафіксована в 1993р., після чого розпочався період її невпинного скорочення. На 1 лютого 2016р., чисельність населення України складає 42,7 млн. осіб.

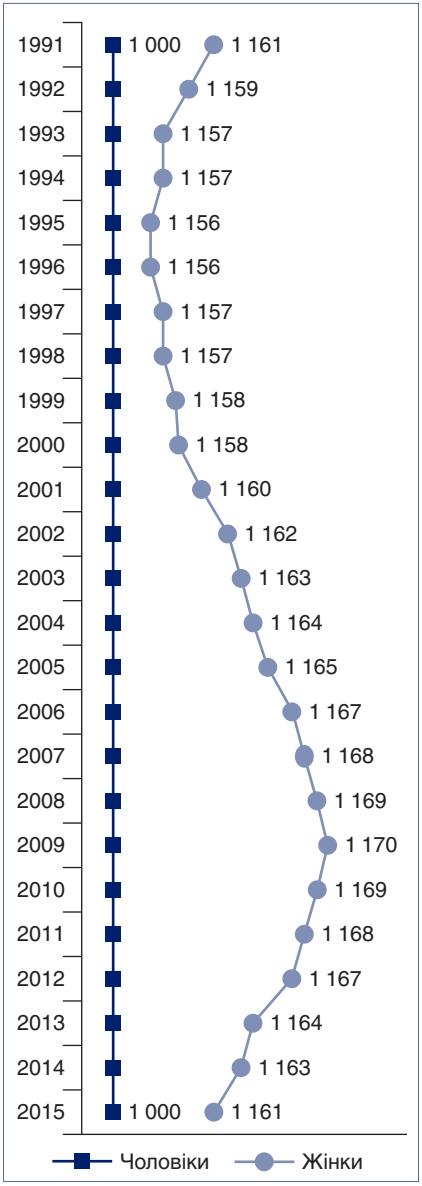
До постаріння та зменшення чисельності економічно активного населення призводять одночасне скорочення чисельності населення в Україні та зміна його статево-вікової структури. Так, якщо у 2010р. частка осіб, старших за працездатний вік, становила 20,7%, то у 2014р. 21,6%[6].

[4] Масштабна депопуляція в Україні й погіршення якісних характеристик населення дає підстави кваліфікувати ситуацію, що склалася, як гостру демографічну кризу. Див. Лібанова Е., Курило І. Соціально-демографічна політика України в контексті принципів програми дій МКНР (1994.). – Демографія та процеси відтворення населення, ІДСД, *http://dse.org.ua/arhcive/12/2.pdf*.

[5] Наприклад, у Концепції демографічного розвитку України на 2005-2015рр. наголошувалось, що базовим положенням є трактування демографічної політики не як складової соціально-економічної політики, а як її особливої спрямованості, демографічної орієнтації.

[6] Загальна характеристика статево-вікового складу населення України на 1 січня 2014 року. – Державна служба статистики України, *http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ_new1/2014/dop_age_01012014.pdf*.

Співвідношення чоловіків і жінок в Україні
(жінок на 1 000 чоловіків)[7]



[7] Населення України за 2014 рік. – Демографічний щорічник, 2015, *http://www.ukrstat.gov.ua*.

Працездатний вік – є умовним узагальненим поняттям, яке визначається системою законодавчих актів.

Згідно з Законом "Про зайнятість населення" "*особи працездатного віку – особи віком від 16 років, які не досягли встановленого статтею 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування "пенсійного віку*".

Ст. 26 Закону "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" встановлює єдиний вік – 60 років, як для чоловіків, так і для жінок "*Особи мають право на призначення пенсії за віком після досягнення віку 60 років та наявності страхового стажу не менше 15 років*".

Вікова структура населення України характеризується постійним зростанням частки осіб пенсійного віку[8]: в ній нараховується 6,5 млн. осіб віком від 0 до 14 років та понад 11,3 млн. – пенсійного віку. В Україні у 2014р. частка людей віком понад 65 років становила 15,3%[9]. За шкалою ООН, населення вважається старим, коли частка населення віком старше за 65 років становить понад 7%. Тому **населення України оцінюють як дуже старе**: наявна вузька основа та відносно велика частка населення пенсійного віку (діаграма "*Статево-вікова піраміда населення України у 2014р.*", с.14).

На формування статевої структури населення країни, насамперед, впливають рівні народжуваності та смертності. Кожного року хлопчиків народжується більше, ніж дівчат. Так, за даними Держстату, у 2013р. хлопчиків народилося 51,6% загального числа народжених, а дівчат – 48,4%, або ж на 106 хлопців 100 дівчат[10].

[8] Регресивна статево-вікова структура – структура, за якої переважають жінки та населення похилого віку.

[9] Загальна характеристика статево-вікового складу населення України на 1 січня 2014 року.

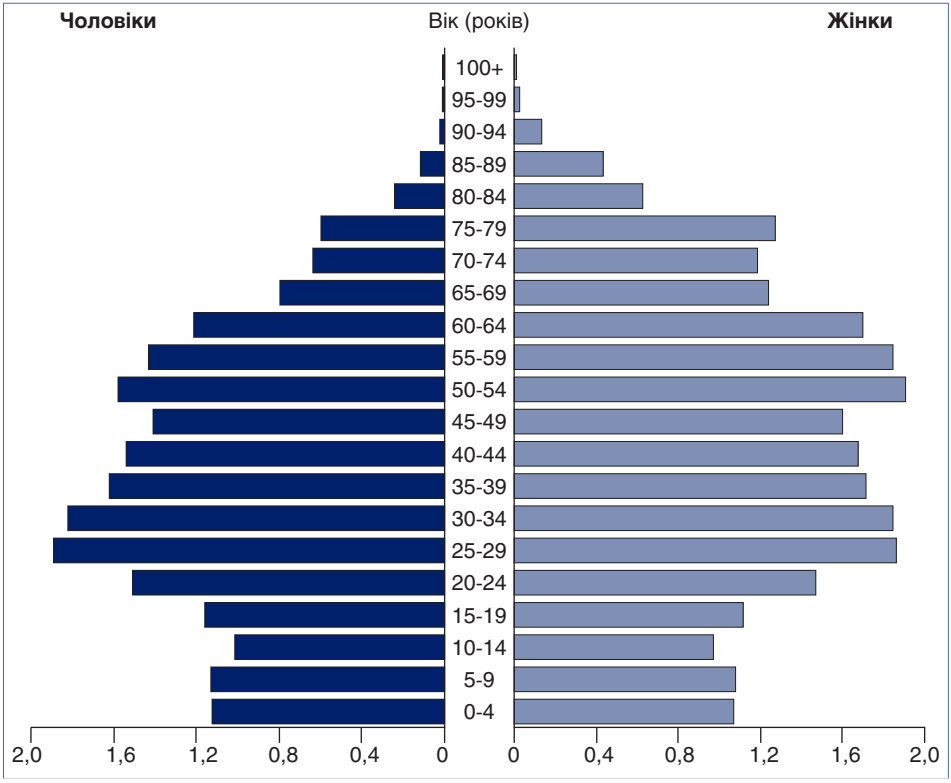
[10] Загальна характеристика статево-вікового складу населення України на 1 січня 2014 року, …, с.2.

Співвідношення чоловіків і жінок у країнах ЄС та Україні[11]
(жінок на 1 000 чоловіків)

	2010р.	2011р.	2012р.	2013р.	2014р.
Україна	**1 169**	**1 168**	**1 167**	**1 164**	**1 163**
Австрія	1 054	1 053	1 052	1 050	1 047
Бельгія	1 041	1 037	1 035	1 034	1 034
Болгарія	1 054	1 053	1 054	1 055	1 056
Велика Британія	1 038	1 036	1 035	1 034	1 032
Греція	1 038	1 040	1 044	1 051	1 057
Данія	1 018	1 017	1 017	1 016	1 015
Естонія	1 148	1 146	1 144	1 143	1 140
Ірландія	1 012	1 014	1 019	1 020	1 022
Іспанія	1 023	1 025	1 027	1 030	1 033
Італія	1 066	1 067	1 068	1 066	1 062
Кіпр	1 050	1 054	1 057	1 057	1 055
Латвія	1 184	1 189	1 187	1 184	1 183
Литва	1 167	1 169	1 171	1 171	1 171
Люксембург	1 013	1 010	1 005	1 001	998
Мальта	1 008	1 011	1 010	1 008	1 003
Нідерланди	1 020	1 020	1 020	1 020	1 019
Німеччина	1 040	1 038	1 036	1 033	1 042
Польща	1 065	1 065	1 066	1 066	1 066
Португалія	1 088	1 092	1 096	1 099	1 103
Румунія	1 054	1 054	1 055	1 051	1 047
Словаччина	1 055	1 054	1 054	1 053	1 052
Словенія	1 019	1 021	1 022	1 020	1 019
Угорщина	1 105	1 105	1 102	1 101	1 100
Фінляндія	1 039	1 037	1 036	1 035	1 034
Франція	1 066	1 065	1 065	1 065	1 065
Хорватія	1 074	1 074	1 073	1 073	1 072
Чехія	1 037	1 037	1 037	1 036	1 036
Швеція	1 009	1 007	1 006	1 005	1 003

[11] *Джерела*: Країни ЄС – Україна. – Населення України за 2014р., Демографічний щорічник, 2015, *http://www.ukrstat.gov.ua*.

Статево-вікова піраміда населення України у 2014р. (млн. осіб)[12]



Проте смертність дітей віком до 1 року має статеві відмінності: у 2013р. на 1 000 живонароджених дітей померло 9 хлопчиків та 7 дівчат[13]. Із віком різниця в рівнях смертності зростає: починаючи з віку 20-24 роки, смертність чоловіків перевищує показник для жінок майже втричі. Індикатором суттєвої статевої диспропорції у рівнях смертності населення є гендерна різниця показників середньої очікуваної тривалості життя при народженні[14]: у 2014р. вона становила для чоловіків 66,34 року, для жінок – 76,22 року[15]. Тобто різниця середньої очікуваної тривалості життя при народженні між чоловіками та жінками становила 10,12 року, тоді як, наприклад, у Швеції та Нідерландах – 4 роки, у Німеччині – 5 років.

[12] Побудова та аналіз статево-вікової піраміди. – Сайт Ліцея "Універсум", *http://www.universum.kiev.ua/index.php/2009-09-18-12-57-46/2013-01-31-11-57-35/161-2014-04-29-08-14-14.html*.

[13] Загальна характеристика статево-вікового складу населення України на 1 січня 2014 року, …, с.2.

[14] **Середня очікувана тривалість життя при народженні** – кількість років, які в середньому належить прожити цьому поколінню народжених за умови, що протягом всього життя цього покоління (при переході його від одного віку до іншого) рівень смертності буде дорівнювати сучасному рівню смертності населення в окремих вікових групах.

[15] Загальна характеристика статево-вікового складу населення України на 1 січня 2014 року, …, с.2.

Середня очікувана тривалість життя при народженні у жінок в Україні та країнах ЄС (років)[16]

	2000р.	2010р.	2011р.	2012р.	2013р.
Україна	**73,5**	**75,5**	**75,9**	**76,0**	**76,2**
Австрія	81,2	83,5	83,8	83,6	83,8
Бельгія	81,0	83,0	83,3	83,1	83,2
Болгарія	75,0	77,4	77,8	77,9	78,6
Велика Британія	80,3	82,6	83,0	82,8	82,9
Греція	80,6	83,3	83,6	83,4	84,0
Данія	79,2	81,4	81,9	82,1	82,4
Естонія	76,2	80,8	81,3	81,5	81,7
Ірландія	79,2	83,1	83,0	83,2	83,1
Іспанія	82,9	85,5	85,6	85,5	86,1
Італія	82,8	84,7	84,8	84,8	85,2
Кіпр	80,1	83,9	83,1	83,4	85,0
Латвія	–	78,0	78,8	78,9	78,9
Литва	77,5	78,9	79,3	79,6	79,6
Люксембург	81,3	83,5	83,6	83,8	83,9
Мальта	80,3	83,6	83,0	83,0	84,0
Нідерланди	80,7	83,0	83,1	83,0	83,2
Німеччина	81,2	83,0	83,2	83,3	83,2
Польща	78,0	80,7	81,1	81,1	81,2
Португалія	80,2	83,2	83,8	83,6	84,0
Румунія	74,8	77,7	78,2	78,1	78,7
Словаччина	77,5	79,3	79,8	79,9	80,1
Словенія	79,9	83,1	83,3	83,3	83,6
Угорщина	76,2	78,6	78,7	78,7	79,1
Фінляндія	81,2	83,5	83,8	83,7	84,1
Франція	83,0	85,3	85,7	85,4	85,6
Хорватія	–	79,9	80,4	80,6	81,0
Чехія	78,5	80,9	81,1	81,2	81,3
Швеція	82,0	83,6	83,8	83,6	83,8

"–" – Даних немає.

[16] Населення України за 2014р. – Демографічний щорічник. Міжнародні порівнянні з країнами ЄС, Київ, 2015, *http://www.ukrstat.gov.ua*.

Середня тривалість життя чоловіків у всіх без винятку країнах є меншою за тривалість життя жінок, незалежно від загальної тривалості життя в тій чи іншій країні. Таку різницю щорічно оприлюднює ООН і фіксує її на рівні 4-7 років у найбільш розвинутих країнах. За спостереженнями фахівців, жіноцтво в усіх періодах людського віку має більш тривале життя, ніж чоловіцтво, і тому більша частка похилих серед жінок.

Так, фахівці свідчать про первинні, історичні та біологічні відмінності між чоловіками та жінками, що визначають різницю у середній тривалості життя. Жіночий організм є більш консервативним і стабільним, більш орієнтованим на самозбереження, і тому різниця з чоловіками у 3-5 років вважається нормою, "базовою різницею", на яку досить складно впливати ззовні. Проте цей розрив часто збільшується з ряду соціальних причин, зокрема стресу, перенавантаженості, різного роду екстриму, притаманного чоловікам. Наразі у чоловіків продуктивного віку показники смертності є у 3-4 рази вищими, ніж у жінок, що наближує ситуацію до воєнного часу.

Показник очікуваної тривалості життя є одним із самих яскравих соціально-демографічних показників, що використовується як аргумент щодо дискримінації чоловіків. Як уже зазначалось, очікувана середня тривалість життя чоловіків становить 66 років, а пенсійний вік наступає у чоловіків в 60 років, тобто більшість чоловіків не можуть повною мірою скористатися відкладеними надбаннями своєї праці, тобто пенсійним страхуванням. Для України різниця у тривалості життя між чоловіками та жінками після настання пенсійного віку складає приблизно 5 років.

Чисельна "перевага" жінок над чоловіками спостерігається із 35 років та з віком збільшується, однак ця перевага залежить від місцевості проживання: в міському населенні починається з 28 років, у сільському – з 49 років[17]. Статево-вікова структура населення – результат дії багатьох факторів, як демографічних (народжуваності, смертності, міграційних процесів), так і тих, що на них впливають – історичних і соціально-економічних.

Слід визнати, що в Україні неможливо докорінно поліпшити вікову структуру населення шляхом збільшення чисельності народжуваних, а тому статево-вікові піраміди населення наступними роками дедалі більше звужуватимуться біля основи.

Зменшення народжуваності. Вже з 1960-х років число народжених дітей в Україні не забезпечує заміщення поколінь: у 2014р. сумарний коефіцієнт

[17] Загальна характеристика статево-вікового складу населення України на 1 січня 2014 року, …, с.3.

народжуваності становить 1,5 дитини на жінку[18], при тому, що для простого відтворення населення він має дорівнювати 2,1. Ситуація зі зменшення народжуваності в Україні загалом відповідає загальноєвропейським тенденціям.

З 1991р. рівень народжуваності набув низхідної тенденції, яка тривала майже десятиліття, чисельність новонароджених на одну жінку репродуктивного віку упродовж 1991-2001рр. зменшилася майже вдвічі – з 1 844 дитини на 1 000 жінок до 1 085 новонароджених діток.

З 2001р. по 2005р. темпи падіння народжуваності стабілізувалися, а з 2006р. підвищився – до майже трьох новонароджених на двох жінок фертильного (дітородного) віку. Такий сплеск зокрема було зумовлено початком надання соціальних виплат матерям по народженню дітей з 2005р.

Слід зауважити, що **негативні дітородні орієнтації населення та зменшення народжуваності відбулися внаслідок не лише економічних труднощів, що їх зазнала Україна за часів незалежності. Причини цього є більш складними та пов'язані із загальносвітовими тенденціями трансформації інститутів сім'ї та батьківства (материнства)**.

Для країн Євросоюзу до початку 2000р. також була характерною чітка тенденція зниження народжуваності, яка уповільнилася в 1990-ті роки (таблиця "*Сумарний коефіцієнт народжуваності у країнах Європи* (*зокрема ЄС*)", с.18).

Середньорічна чисельність новонароджених скоротилась у 1,5 рази – з 7,8 млн. малюків у 1964р. (рік, коли зареєстрована найбільша чисельність народжень за весь період спостережень з 1960р.) до 5 млн. малюків у 2002р. На фоні постійно зростаючої чисельності населення коефіцієнт народжуваності знизився в 1,8 рази – з 18,5% на початку 1960-х років до 10,3% у 2002-2003рр. У 2012р. в ЄС народилось 5,2 млн. малюків, що на 3,9% більше, ніж у 2002р., коли була зареєстрована мінімальна за післявоєнні роки чисельність народжень.

Загальний коефіцієнт народжуваності в країнах ЄС поступово збільшується і у 2014р. становив 1,58. Зокрема в Ірландії коефіцієнт народжуваності становить 15,7% (на 1 000 населення), а самі низькі – 8,4% в Німеччині та 8,5% в Португалії[19]. Хоча спостерігається тенденція росту, проте народжуваність у країнах ЄС залишається вкрай низькою – на чверть нижче, ніж необхідно для простого заміщення поколінь.

[18] Населення. – Державна служба статистики України.

[19] Fertility statistics. Eurostat. – *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Fertility_statistics*.

Сумарний коефіцієнт народжуваності у країнах Європи (зокрема ЄС)[20]
(на одну жінку)
(*Total fertility rate, live births per woman*)

	1960р.	1970р.	1980р.	1990р.	2000р.	2010р.	2012р.	2013р.	2014р.
ЄС	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**1,62**	**1,58**	**1,54**	**1,58**
Бельгія	2,54	2,25	1,68	1,62	1,67	1,86	1,79	1,75	1,74
Болгарія	2,31	2,17	2,05	1,84	1,26	1,57	1,50	1,49	1,53
Чехія	2,09	1,92	2,09	1,90	1,5	1,51	1,45	1,46	1,53
Данія	2,57	1,95	1,55	1,67	1,77	1,87	1,73	1,67	1,69
Німеччина	–	–	–	–	1,38	1,39	1,38	1,39	1,47
Естонія	1,98	2,17	2,02	2,05	1,36	1,72	1,56	1,52	1,54
Ірландія	3,78	3,85	3,21	2,11	1,89	2,05	2,01	1,96	1,94
Греція	2,23	2,40	2,23	1,39	1,25	1,48	1,34	1,29	1,30
Іспанія	–	–	2,20	1,36	1,23	1,37	1,32	1,27	1,32
Франція	–	–	–	–	1,89	2,03	2,01	1,99	2,01
Хорватія	–	–	–	–	–	1,55	1,51	1,46	1,46
Італія	2,37	2,38	1,64	1,33	1,26	1,46	1,43	1,39	1,37
Кіпр	–	–	–	2,41	1,64	1,44	1,39	1,30	1,31
Латвія	–	–	–	–	1,25	1,36	1,44	1,52	1,65
Литва	–	2,40	1,99	2,03	1,39	1,50	1,60	1,59	1,63
Люксембург	2,29	1,97	1,50	1,60	1,76	1,63	1,57	1,55	1,50
Угорщина	2,02	1,98	1,91	1,87	1,32	1,25	1,34	1,35	1,44
Мальта	–	–	1,99	2,04	1,70	1,36	1,43	1,38	1,42
Нідерланди	3,12	2,57	1,60	1,62	1,72	1,79	1,72	1,68	1,71
Австрія	2,69	2,29	1,65	1,46	1,36	1,44	1,44	1,44	1,47
Польща	–	–	–	2,06	1,37	1,41	1,33	1,29	1,32
Португалія	3,16	3,-1	2,25	1,56	1,55	1,39	1,28	1,21	1,23
Румунія	–	–	2,43	1,83	1,31	1,59	1,52	1,41	1,52
Словенія	–	–	–	1,46	1,26	1,57	1,58	1,55	1,58
Словаччина	3,04	2,41	2,32	2,09	1,30	1,43	1,32	1,34	1,37
Фінляндія	2,72	1,83	1,63	1,78	1,73	1,87	1,80	1,75	1,71
Швеція	–	1,92	1,68	2,13	1,54	1,98	1,91	1,89	1,88
Велика Британія	–	–	1,90	1,83	1,64	1,92	1,92	1,83	1,81

"–" – Даних немає.

[20] Fertility statistics. Eurostat. – *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Fertility_statistics*.

"СТАРІННЯ МАТЕРИНСТВА"

В Україні, як і в країнах ЄС, спостерігається чітка тенденція до "старіння материнства". Про це, насамперед, свідчить середній вік жінки під час перших народжень, який на початку 2000р. становив 22 роки, а у 2008р. – майже 25 років[21]. У 2002р. показники числа матерів віком 30-35 років, які народжують уперше, перевищив відповідний показник числа матерів віком 15-19 років. У 1990-х роках співвідношення цих показників становило 2:3, а з 2011р. – кардинально змінюється – 2:1. Також з 2011р. число матерів віком 25-29 років зрівнялося з числом матерів віком 20-24 років, але 20 років тому показники цих двох вікових груп різнилися майже вдвічі (таблиця "*Народжуваність за віком матері*...", с.20).

Загалом в Україні відбуваються збільшення віку жінок при народженні дітей усіх черговостей. У 2014р. дещо більше половини (53,1%)[22] новонароджених були первістки, що на 10 в.п. менше, ніж у 2001р. (63,1%). За 2002-2014рр. склад народжених істотно змінився на користь переважно 2 та менше 3-4 черговостей. Така тенденція свідчить про компенсацію відкладених у кризовий період народжень. Народження дітей вищих черговостей відбувається у жінок більш старшого віку, що також призводить до постаріння материнського контингенту.

Збільшення віку жінок при народженні дітей фахівці пов'язують із формуванням в Україні т.зв. ультрасучасного режиму плідності[23]. Втім, перебіг цього процесу в Україні має свої особливості. З одного боку, зростання середнього віку матерів під час перших народжень свідчить про початок переходу українських жінок на західноєвропейську модель відкладених первістків. Це пов'язано з подовженням періоду соціалізації молодих жінок, здобуттям ними вищої освіти, а нерідко – і другої вищої. Жінки з вищою освітою прагнуть досягти певного професійного статусу, отримати відповідну освітньому рівню постійну роботу і стабільний заробіток. Такі життєві стратегії жінок призводять до відтермінування моменту народження першої дитини. З іншого боку, західна модель народжуваності трансформується під впливом українських реалій, зумовлених як гострою соціально-економічною кризою, так і поступовою адаптацією жінок і чоловіків до нових економічних умов.

Для країн ЄС також є характерною тенденція дедалі частішого відтермінування жінками народження на більш пізніші часи. Як наслідок, середній вік матерів під час народження першої дитини стало зростає. За 2001-2012рр. в ЄС вік жінки під час першого народження збільшився на 1,1 рік (з 29 до 30,1 року). Порівняння вікових коефіцієнтів народження в ЄС за 2001-2008рр. показує, що інтенсивність народження знизилась у вікових групах до 27 років, а у віці 28 і старше – збільшилась. Найбільше число народжень у 2001р. припадало на жінок 29 років (100 на 1 000 жінок), у 2012р. – 30 років (108 на 1 000 жінок).

---

[21] Навіть за короткий період (2004-2009рр.) відбулося помітне старіння матерів.

[22] Населення. – Державна служба статистики України.

[23] Пальян З. Сучасний режим народжуваності в Україні: статистичне оцінювання стану та перспектив. – Економіка, №129, 2011, с.35-38.

Народжуваність за віком матері та коефіцієнти народжуваності за віком в Україні
(число живонароджених на 1 000 жінок відповідного віку)

Рік	Коефіцієнти народжуваності за віком матері**								Сумарний коефіцієнт народжуваності***
	15-49*	15-19*	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49*	
1990	53,3	59,1	161,8	87,6	41,6	15,1	3,4	0,1	1,850
1991	51,2	60,3	156,9	82,4	37,9	13,9	3,1	0,1	1,776
1992	48,2	60,5	147,9	76,5	34,6	12,5	2,8	0,2	1,674
1993	44,6	58,4	135,5	72,2	32,0	11,7	2,5	0,2	1,562
1994	41,4	57,0	126,1	67,8	29,6	10,9	2,4	0,2	1,468
1995	38,9	55,1	119,1	65,8	27,5	9,9	2,1	0,1	1,398
1996	36,8	51,5	114,2	62,8	26,6	9,3	1,9	0,1	1,335
1997	34,9	46,2	108,6	61,4	26,4	9,4	1,9	0,1	1,272
1998	33,1	41,6	103,3	59,2	26,2	9,1	2,0	0,1	1,211
1999	30,8	35,0	95,8	56,8	25,9	8,7	1,9	0,1	1,127
2000	30,6	32,1	94,9	57,7	26,5	8,7	1,9	0,1	1,116
2001	29,8	29,2	89,9	57,4	27,5	8,9	1,9	0,1	1,078
2002	31,2	29,2	91,3	62,7	30,2	9,8	1,9	0,1	1,095
2003	32,7	29,0	92,3	67,1	33,0	10,9	2,0	0,1	1,172
2004	34,3	29,6	93,4	70,6	35,4	12,2	2,2	0,1	1,218
2005	34,4	28,6	88,8	71,7	37,7	13,3	2,3	0,1	1,213
2006	37,5	29,5	92,2	79,4	42,7	15,5	2,5	0,1	1,310
2007	38,8	30,3	92,2	81,3	45,4	16,8	2,9	0,1	1,345
2008	42,4	32,0	97,5	87,8	51,1	19,7	3,3	0,2	1,458
2009	43,1	31,2	94,8	89,0	54,1	21,5	3,8	0,2	1,473
2010	42,5	28,8	90,1	87,9	55,1	22,3	4,2	0,2	1,443
2011	43,6	28,1	89,9	89,2	58,0	24,6	4,6	0,2	1,459
2012	45,9	28,7	93,6	93,6	61,4	26,4	5,0	0,3	1,531
2013	45,0	27,2	91,0	91,5	61,2	27,2	5,2	0,3	1,506
2014	44,5	27,0	89,9	91,3	60,6	27,6	5,5	0,4	1,498

* До цих груп відповідно зараховано число живонароджених у матерів віком до 15 і старше 49 років.

** **Коефіцієнти народжуваності за віком матері** – відношення числа народжених дітей (живонароджень) упродовж року у жінок цієї вікової групи до середньорічної чисельності жінок цього віку. Розрахунок показника для вікової групи 15-49 років здійснено з урахуванням дітей, народжених жінками, старшими за 49 років і молодшими за 15 років, розрахунок показника для вікової групи 15-19 років здійснено з урахуванням дітей, народжених жінками, молодшими 15 років, розрахунок показника вікової групи 45-49 років – з урахуванням дітей, народжених жінками, старшими за 49 років.

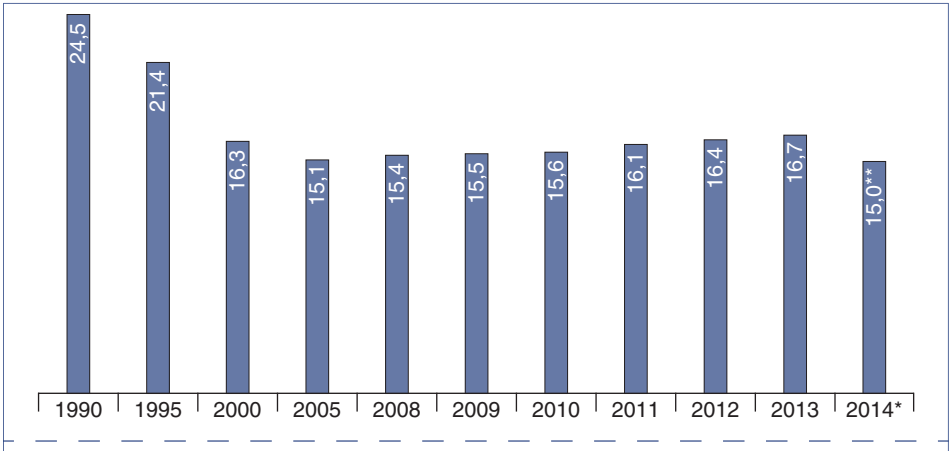
*** **Сумарний коефіцієнт народжуваності** показує, скільки в середньому дітей народила б одна жінка упродовж усього репродуктивного періоду (15-49 років) за збереження в кожному віці рівня народжуваності того року, для якого обчислені вікові коефіцієнти. Сумарний коефіцієнт народжуваності обчислюється як сума вікових коефіцієнтів народжуваності для вікових груп в інтервалі 15-49 років.

ПОЛІТИКА УКРАЇНИ ЗІ СТИМУЛЮВАННЯ НАРОДЖУВАНОСТІ

Економічна нестабільність і криза на початку 2000р. призвели до лібералізації соціальної та сімейної політики, зокрема відмови від універсального принципу надання допомог, зниження їх розміру та зменшення чисельності бенефіціаров. Через неспроможність держави внаслідок економічних факторів виконувати свої соціальні зобов'язання у повному обсязі в цей період у сімейну політику запроваджується принцип мінімалізму, який на практиці реалізовувався у змінах (суттєвих зменшеннях) виплат допомог по догляду за дитиною, зменшенні кількості дитячих дошкільних, шкільних і навчально-розважальних закладів та ін. Водночас упродовж 1990-2001рр. істотно – приблизно на 43% – скоротився рівень народжуваності.

Так, мережа дошкільних закладів з часу проголошення незалежності і до 1999р. скорочувалася швидкими темпами. Після 1999р. скорочення суттєво уповільнилось, а починаючи з 2004р. спостерігається незначне збільшення кількості дошкільних закладів. Загалом у 1990-2005рр. кількість дитячих дошкільних установ зменшилася в 1,6 рази, а кількість місць у них – у понад 2 рази (діаграма "*Дошкільні заклади освіти в Україні*").

Дошкільні заклади освіти в Україні (тис.)

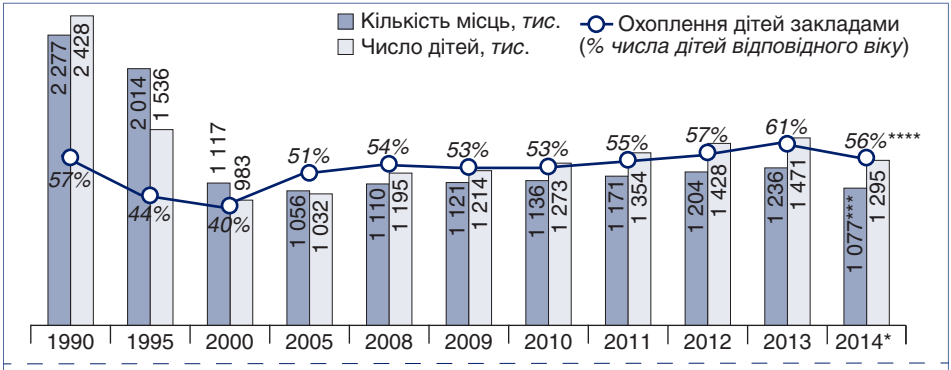


* Без урахування тимчасово окупованих територій АР Крим, м.Севастополя та частини зони проведення АТО.
** З них 400 закладів не працювали.

За даними Держстату, наразі загальне забезпечення дитячими навчальними закладами становить 56%. Особливо гострою є проблема з наявністю місць у цих закладах у сільській місцевості, де з кожним роком кількість дошкільних навчальних закладів скорочується[24].

[24] Рекомендації парламентських слухань на тему: "Освіта в сільській місцевості: кризові тенденції та шляхи їх подолання". Схвалено Постановою Верховної Ради України №4949 від 7 червня 2012р. – *http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4949-vi*.

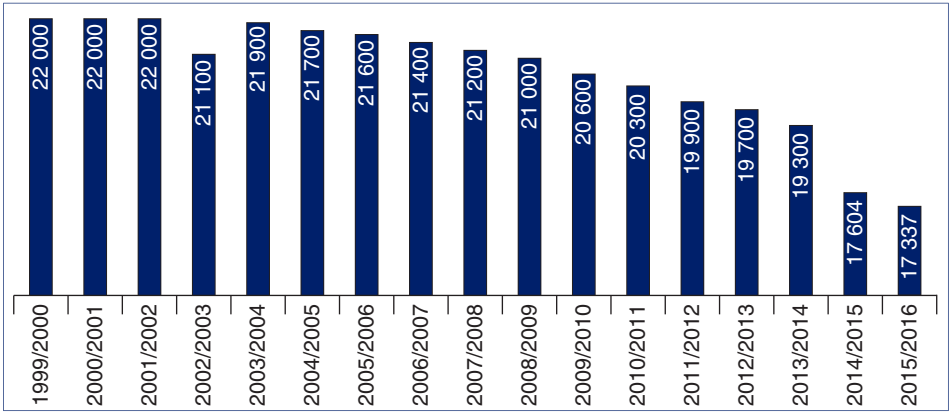
Кількість місць та число дітей у дошкільних закладах освіти в Україні[25]



* Без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м.Севастополя та частини зони проведення АТО.
** З них 400 закладів не працювали.
*** Не враховані місця у дошкільних закладах, які не працювали протягом року або більше з будь-якої причини.
**** Дані попередні.

Скорочується також і кількість шкільних закладів. З 2000р. по 2012р. кількість шкіл скоротилася на 2 300 (з 22 тис. до 19,7 тис.) (діаграма "*Загальноосвітні навчальні заклади в Україні*"). Кількість загальноосвітніх навчальних закладів в Україні лише у 2015/2016 навчальному році зменшилася на 267, проте число учнів збільшилося[26].

Загальноосвітні навчальні заклади в Україні[27] (одиниць)



[25] *Джерело*: Сайт Державної служби статистики України, *http://www.ukrstat.gov.ua*.

[26] Інформаційні матеріали до розгляду на колегії Міністерства освіти і науки України питання "Про підсумки розвитку дошкільної, загальної середньої, професійно-технічної та позашкільної освіти у 2014/2015 навчальному році та завдання на 2015/2016 навчальний рік". – Міністерство освіти і науки України, *http://www.mon.gov.ua/content/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/2015/08/14/zbirnyk01.pdf*.

[27] Там само.

Хоча скорочення кількості навчальних закладів відбувається в усіх населених пунктах України, однак на сільську місцевість припадає левова частка скорочень. Згідно з даними Державної служби статистики, з 1995р. кількість навчальних закладів у сільській місцевості зменшилася більш ніж на 2 000[28].

Рекордне скорочення шкіл у 2009-2015рр. пов'язане з оптимізацією витрат на утримання загальноосвітніх закладів переважно в сільській місцевості, де число учнів у школах постійно зменшувалося протягом останнього 20-річчя. Також серед підстав для закриття навчальних закладів знаходилися й інші причини, зокрема "реорганізація" та "об'єднання" (проти чого активно виступали місцеві жителі).

Варто зазначити, що демографічні фактори справді є вагомими під час визначення доцільності існування шкіл, проте часто вони ставали не причиною, а лише приводом до закриття.

З 2005р. починається новий етап формування та розвитку сімейної політики, що характеризується *пронаталістською спрямованістю* (тобто спрямованістю на підвищення народжуваності). Палка дискусія з питань демографії підживлюється політичними ініціативами, спрямованими на стимулювання народжуваності. Проте, на відміну від попередніх періодів, вирішення демографічних проблем бачиться державою винятково через **монетарне стимулювання народжуваності**, яке зводилося до збільшення соціальних виплат, пов'язаних із народженням дитини та її утриманням до трирічного віку, допомоги малозабезпеченим та сім'ям з дітьми-інвалідами та встановлення репродуктивної норми для сімей (двоє чи більше дітей) (таблиця "*Державна допомога при народженні дитини…*", с.24-25).

На перший погляд підвищення допомоги на дітей сприяло підтриманню у 2004-2014рр. тенденції до збереження загального коефіцієнта народжуваності (сумарного коефіцієнта народжуваності). Так, якщо в 2004р. на одну жінку припадало 1,22 дітей, то у 2014р. – 1,49 дитини (таблиця "*Народжуваність за віком матері…*", с.20). Однак, фахівці наголошують, що збільшення числа народжень, що спостерігалося з 2006р., є певним демографічним артефактом, який мало впливає на показники розширеного відтворення населення. До 2014р. позитивна динаміка забезпечувалася переважно за рахунок реалізації відкладених народжень, а також досягнення дітородного віку відносно численним поколінням, народженим у 1980-ті роки, коли середньорічний приріст населення становив 0,3%. Надалі ж слід очікувати нового спаду народжуваності, пов'язаного із малою чисельністю жінок 1990-х років народження[29].

[28] Освіта в сільській місцевості: кризові тенденції та шляхи їх подолання. Матеріали парламентських слухань у Верховній Раді України 14 березня 2012р. – Київ, Парламентське видавництво 2012р.

[29] Кочемировська О. Визначення напрямів соціальної політики Української держави в контексті трансформації інституту сім'ї. – НІСД, 2013р., *http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/Family2014-f2dfc.pdf*.

Державна допомога при народженні дитини та загальний коефіцієнт народжуваності в Україні в 2004-2014рр.[1]

Рік	Сума	Порядок виплати	КН*
2004р.[2]	725 грн. (8,5 ПМ**)	Одноразово (при народженні дитини)	9,0
2005р.[3]	8 500 грн. (23,4 ПМ)	Одноразово (при народженні дитини) у 9-кратному розмірі ПМ, решта – протягом наступних 12 місяців рівними частинами	9,0
2006р.[4]	8 500 грн. (20,7 ПМ)	3 400 грн. одноразово, решта – протягом наступних 12 місяців рівними частинами	9,8
2007р.[5]	8 500 грн. (18,3 ПМ)	3 400 грн. одноразово, решта – протягом наступних 12 місяців рівними частинами	10,2
2008-2010рр.[6]	на першу дитину – 12 240 грн. (22,7 ПМ)	На першу дитину: 4 800 грн. одноразово, решта – протягом наступних 12 місяців рівними частинами	11,0 (2008р.)
	на другу дитину – 25 000 грн. (46,4 ПМ)	На другу дитину: 4 840 грн. одноразово, решта – протягом 24 місяців рівними частинами	11,1 (2009р.)
	на третю і кожну наступну дитину – 50 000 грн. (92,9 ПМ)	На третю і дітей наступних черговостей – 5 000 грн., решта – протягом 36 місяців рівними частинами	10,8 (2010р.)
2011р.[7]	на першу дитину – 24 960 грн. (30,5 ПМ)	На першу дитину: 8 320 грн. одноразово, решта – протягом наступних 24 місяців рівними частинами	11,0
	на другу дитину – 49 920 грн. (61,1 ПМ)	На другу дитину: 8 320 грн. одноразово, решта – протягом наступних 48 місяців рівними частинами	
	на третю і кожну наступну дитину – 99 840 грн. (122,3 ПМ)	На третю і дітей наступних черговостей – 8 320 грн., решта – протягом 72 місяців рівними частинами	

* КН – коефіцієнт народжуваності (число народжених дітей на 1 000 населення)
** ПМ – прожитковий мінімум

Державна допомога при народженні дитини та загальний коефіцієнт народжуваності в Україні в 2004-2014рр. (*продовження*)

Рік	Сума	Порядок виплати	КН
2012р.[8]	на першу дитину – 27 330 грн. (30,6 ПМ)	На першу дитину: 9 110 грн. одноразово, решта – протягом наступних 24 місяців рівними частинами (810 грн.)	11,0
	на другу дитину – 54 660 грн. (61,2 ПМ)	На другу дитину: 9 110 грн. одноразово, решта – протягом наступних 48 місяців рівними частинами	
	на третю і кожну наступну дитину – 109 320 грн. (122,4 ПМ)	На третю і дітей наступних черговостей: 9 110 грн. одноразово, решта – протягом 72 місяців рівними частинами	
З 1 грудня 2013р.[9]	на першу дитину – 30 960 грн. (28 ПМ)	На першу дитину: 10 320 грн. одноразово, решта – протягом наступних 24 місяців рівними частинами (860 грн.)	11,00
	на другу дитину – 61 920 грн. (56 ПМ)	На другу дитину: 10 320 грн. одноразово, решта – протягом наступних 48 місяців рівними частинами	
	на третю та наступних дітей – 123 840 грн. (112 ПМ)	На третю і дітей наступних черговостей: 10 320 грн. одноразово, решта – протягом 72 місяців рівними частинами	
З 1 липня 2014р.[10]	в єдиному розмірі 41 280 грн. (40 ПМ) незалежно від того, яка дитина за черговістю	10 320 грн. одноразово, решта (30 960 грн.) – протягом 36 місяців рівними частинами (860 грн.)	10,8

[1] Ст. 12 Закону України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми" (1992р.) – *http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2811-12*.

[2] Постанова Правління Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності №51 від 25 червня 2004р.

[3] Закон України "Про внесення змін до Закону України "Про Державний бюджет України на 2005 рік" та деяких інших законодавчих актів України" (2005р.).

[4] Постанова Правління Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності №218 від 27 грудня 2005р.

[5] Закон України "Про Державний бюджет України на 2007 рік".

[6] Закон України "Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України".

[7] Закон України "Про внесення зміни в Закон України "Про державну допомогу родинам з дітьми" щодо виплати допомоги при народженні дитини" (2011р.).

[8] Закон України "Про Державний бюджет України на 2012 рік".

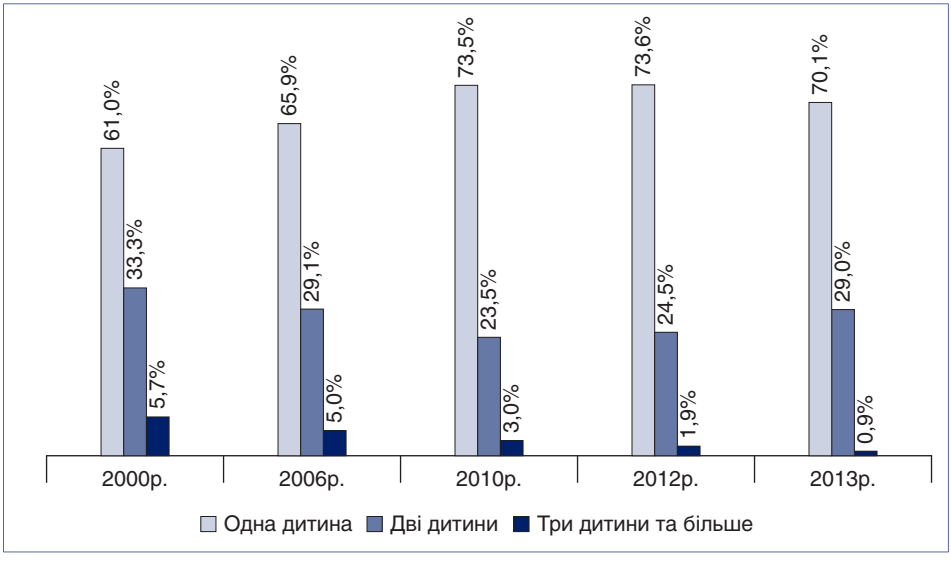
[9] Закон України "Про Державний бюджет України на 2013 рік".

[10] Закон України "Про запобігання фінансовій катастрофі та створення передумов для економічного зростання в Україні" (2014р.).

Отже, аби такі демографічні хвилі (сплески народжуваності) не спричиняли багато проблем[30] і фінансових витрат як на місцевому, так і на державному рівнях, *по-перше*, такі хвилі повинні бути прогнозованими, а, *по-друге*, згідно з прогнозами на відповідний період мають бути в наявності достатня кількість дошкільних і шкільних навчальних закладів та необхідний персонал.

Не дивлячись на суттєве збільшення виплат при народженні дитини, в цілому структура народжуваності залишилася несприятливою. За даними вибіркових обстежень умов життя домогосподарств в Україні[31], найпоширенішим типом залишаються однодітні сім'ї. У 2000р. частка домогосподарств із однією дитиною серед усіх домогосподарств з дітьми становила близько 61%, а у 2012р. вона підвищилася до 73,6% (зросла майже на 13%). Відповідно, частка домогосподарств з двома дітьми зменшилася з 33,3% у 2000р. до 24,5% у 2012р. Щодо сімей з трьома та більше дітьми, то їх частка скоротилася у 6 разів – з 5,7% у 2000р. до 0,9% у 2013р. (діаграма "*Домогосподарства в Україні за числом дітей*").

Домогосподарства в Україні за числом дітей (%)



Так, *зростання виплат майже не сприяло збільшенню кількості багатодітних сімей* (троє та більше дітей), які і є *критично важливими для забезпечення відтворення населення* – сім'я з однією дитиною цю функцію не виконує!

[30] Насправді, гостра нестача зокрема дошкільних закладів зумовлює багато негативних наслідків. Так, наприклад, дитина, яка не відвідує дошкільні заклади позбавлена необхідного рівня соціалізації, що, своєю чергою, може позначитися на її пристосуванні у школі. Або, якщо дитина весь час перебуває у групі з понаднормовою чисельністю діток, то виникають інші проблеми: брак уваги з боку вихователів, більш високий ризик на захворювання та ін.

[31] Соціально-демографічні характеристики домогосподарств України у 2015р. (за даними вибіркового обстеження умов життя). – Статистичний збірник Державної служби статистики України.

Варто зазначити, що, незважаючи на наявність державної грошової допомоги та пільг, діти в багатодітних сім'ях перебувають у найгіршій ситуації з точки зору бідності[32], частіше потерпають від депривації освітніх, культурних потреб, потреб у змістовному дозвіллі. Слід врахувати також і неналежне забезпечення багатодітних сімей товарами, що полегшують хатню роботу, сприяють навчанню чи вихованню дітей (найкраще забезпечені сім'ї з одним чи двома дітьми[33]).

Отже, збільшення виплат не вплинуло на покращення структури народжуваності, до того ж, кількість сімей з чисельністю двох, трьох і більше дітей демонструє тенденцію до зменшення. Більше того, якщо не брати до уваги регіональні відмінності в дітородних тенденціях[34], слід визнати, що суттєве збільшення виплат при народженні дитини спровокувало тенденцію зростання народжуваності в маргінальних і переважно малозабезпечених сім'ях[35] саме "заради грошей" (з наступною передачею дітей на утримання держави або добровільно до спеціалізованих інтернатних закладів, або через позбавлення батьківських прав)[36].

Іншою проблемою є те, шо екстенсивна політика сприяння народжуваності декваліфікує жінок, вимиваючи їх з ринку праці, перш за все, в сільських і депресивних регіонах, де, за відсутності роботи, дітонародження фактично стало способом підвищення сімейного доходу.

Таким чином, політику України щодо стимулювання народжуваності не можна було вважати далекоглядною. Реалізація демографічної стратегії без забезпечення відповідною соціальною інфраструктурою, а лише через фінансові механізми було принципово помилковим напрямом і не призвело до зростання народжуваності – як сталої тенденції. А відтак, державна допомога сім'ям з дітьми стала не формою утримання дітей, а лише тимчасовим компенсатором втрат, пов'язаних із вибуттям окремих членів сім'ї з ринку праці. Фінансово-економічні заходи є необхідними, проте вони досягають мети збільшення дітності лише для вузької найбіднішої категорії суспільства, не змінюючи при цьому загальних тенденцій.

[32] Соціальний звіт Міністерства соціальної політики, 2012, с.22, *http://mlsp.kmu.gov.ua/document/152068/2012.doc*.

[33] Частки домогосподарств, які мають товари тривалого користування залежно від наявності дітей у їх складі. – Держкомстат, 2011, *www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2011/gdn/nttk/%D0%9D%D0%B0%D1%8F%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C.zip*.

[34] В Україні в західних областях кількість багатодітних сімей у сільських районах традиційно є вищою, ніж у східних областях.

[35] Авчухова А., Кочемировська О. Щодо напрямків соціальної підтримки сім'ї в контексті реалізації демографічної політики в Україні". Аналітична записка. – НІСД, 2013р., *http://www.niss.gov.ua/articles/940*.

[36] Авчухова А., Кочемировська О. Щодо стану подолання та профілактики соціального сирітства в Україні. Аналітична записка. – НІСД, 2013р., *http://www.niss.gov.ua/articles/1556*.

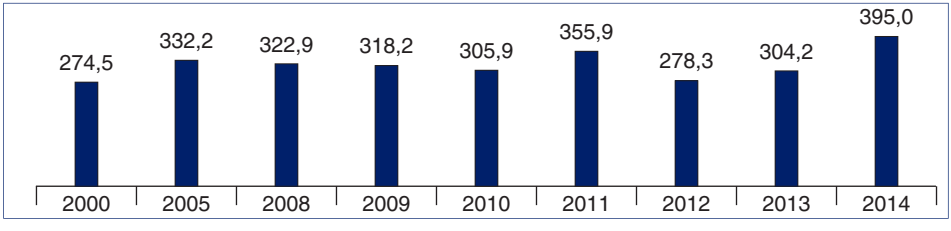
ШЛЮБНО-РЕПРОДУКТИВНА І СІМЕЙНА ПОВЕДІНКА

Деякі тенденції, зокрема зниження загального рівня народжуваності (з одночасним зростанням частки позашлюбної народжуваності) як в Україні, так і країнах ЄС, зміни у шлюбно-репродуктивній поведінці громадян, старіння материнства та ін. набувають проблемного характеру. Причини негативних дітородних орієнтацій відбивають загальносвітові тенденції *трансформації інститутів сім'ї і батьківства (материнства)*, зокрема зміни *репродуктивної і сімейної поведінки* чоловіків і жінок.

Укладання шлюбу

В Україні майже 90% українського населення проживають у складі сім'ї[37]. Основною формою організації подружніх стосунків в Україні є зареєстрований шлюб. Так, упродовж останніх років фіксується постійне зменшення кількості зареєстрованих шлюбів: у 2007р. їх було зареєстровано 416,4 тис. (на 1 000 осіб – 9), а у 2010р. – лише 305,9 тис. (на 1 000 осіб – 6,7), хоча у 2014р. їх кількість зросла до 395 тис. (на 1 000 осіб – 6,9) (діаграми "*Зареєстровані шлюби в Україні*" та "*Зареєстровані шлюби та розлучення в Україні*").

Зареєстровані шлюби в Україні (тис.)[38]



В Україні до 2012р. шлюбний вік було встановлено: для чоловіків – 18 років, для жінок – 17 років, а мінімальний шлюбний вік – 14 років.

Однак, з метою ліквідації дискримінації у встановленні шлюбного віку для різних статей, а також (хоч і дещо запізнілого) узгодження вітчизняного сімейного законодавства з міжнародними актами, зокрема Конвенцією ООН "Про права дитини", у 2012р. було встановлено однаковий шлюбний вік для чоловіків і жінок – **18 років**, а також мінімальний шлюбний вік – 16 років[39]. Такі зміни пояснюються зокрема тим, що за критеріями фізичної, моральної та соціальної зрілості жінки та чоловіки повинні мати рівні права на вступ до шлюбу[40]. А для "запобігання подальшому послабленню статевої моралі серед підростаючого покоління … понизити виключний мінімальний шлюбний вік в Україні, але не більше, ніж на два роки (до 16 років) і лише у виняткових випадках"[41].

[37] Концепція Державної цільової соціальної програми підтримки сім'ї до 2016р. Схвалено Розпорядженням Кабінету Міністрів України №325 від 31 травня 2012р. – *http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/325-2012-%D1%80*.

[38] Населення. – Державна служба статистики України.

[39] Закон України "Про внесення змін до Сімейного кодексу України щодо підвищення шлюбного віку" (2012р.).

[40] Пояснювальна записка до проекту Закону України "Про внесення змін до Сімейного кодексу України" (щодо підвищення рівня мінімального шлюбного віку). – Сайт Верховної Ради України, *http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=40417*.

[41] Там само.

Витяги[42]

КОНВЕНЦІЯ ПРО ПРАВА ДИТИНИ

Прийнята 20 листопада 1989р., підписана 21 лютого 1990р., ратифікована Україною 28 серпня 1991р.

Стаття 1

Для цілей цієї Конвенції дитиною є кожна людська істота до досягнення 18-річного віку, якщо за законом, застосовуваним до даної особи, вона не досягає повноліття раніше.

ЗАГАЛЬНА ДЕКЛАРАЦІЯ ПРАВ ЛЮДИНИ

Прийнята і проголошена Резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948р.

...

Стаття 16

1. Чоловіки і жінки, які досягли повноліття, мають право без будь-яких обмежень за ознакою раси, національності або релігії одружуватися і засновувати сім'ю. Вони користуються однаковими правами щодо одруження під час шлюбу та під час його розірвання.

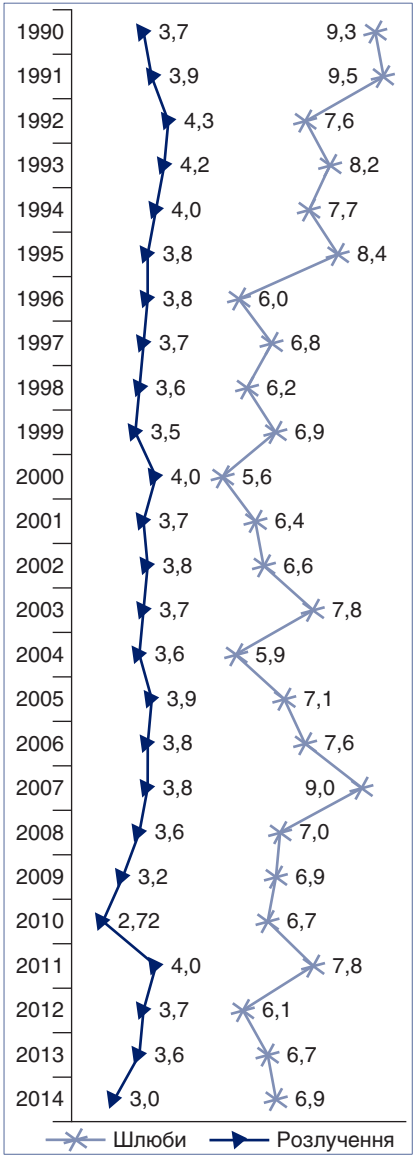
КОНВЕНЦІЇ ЩОДО ЗГОДИ НА ВЗЯТТЯ ШЛЮБУ, ШЛЮБНИЙ ВІК ТА РЕЄСТРАЦІЮ ШЛЮБУ[43]

Прийнята 10 грудня 1962р., не підписана та не ратифікована Україною

Стаття 2

Державами-учасницями цієї Конвенції видаються законодавчі акти, що встановлюють мінімальний шлюбний вік. Не допускається укладення шлюбу з особою, яка не досягла встановленого віку, крім тих випадків, коли компетентний орган влади в інтересах сторін, які беруть шлюб, дозволяє зробити з цього правила про вік виняток на підставі серйозних обставин.

Зареєстровані шлюби та розлучення в Україні
(на 1 000 наявного населення)[44]



[42] Тексти наведених документів взяті з сайту Верховної Ради України – *rada.gov.ua*.

[43] Переклад не офіційний.

[44] Тематична група "Шлюби та розлучення". – Держстат, *http://database.ukrcensus.gov.ua/MULT/Dialog/statfile_c_files/shlub.html*.

До ранніх шлюбів в Україні більш схильні жінки, так, середній вік шлюбу у 2012р. у чоловіків складає 30,62 років, у жінок – 27,82. Більш ранній вік першого шлюбу також є характерним для жінок (таблиця "*Середній та медіанний вік вступу до шлюбу чоловіків і жінок в Україні*"). Варто зазначити, що частка ранніх шлюбів у загальній кількості зменшується[45], що є позитивним чинником з точки зору стійкості та успішності подружніх стосунків.

Середній та медіанний вік вступу до шлюбу чоловіків і жінок в Україні

	Середній вік (років)				**Медіанний вік** (років)	
	Усі шлюби		**Перший шлюб**		**Усі шлюби**	
	Чоловіки	**Жінки**	**Чоловіки**	**Жінки**	**Чоловіки**	**Жінки**
1989р.	28,12	25,71	24,26	22,19	24,10	21,70
1999р.	28,90	26,20	25,10	21,90	25,00	22,30
2000р.	29,36	26,52	25,23	22,62	25,27	22,61
2001р.	29,58	26,68	25,42	22,76	25,60	22,80
2002р.	29,54	26,57	25,54	22,81	25,75	22,85
2003р.	29,45	26,48	25,57	22,87	25,83	22,97
2004р.	30,06	27,08	25,80	23,10	26,11	23,24
2005р.	29,99	27,03	25,92	23,26	26,28	23,48
2006р.	29,75	26,82	25,91	23,33	26,22	23,49
2007р.	29,63	26,77	26,00	23,47	26,29	23,69
2008р.	30,18	27,31	26,27	23,69	26,62	24,03
2009р.	30,35	27,44	26,52	23,98	26,89	24,34
2010р.	30,32	27,43	26,69	24,17	27,03	24,54
2011р.	30,27	27,43	26,82	24,33	27,17	24,69
2012р.	30,62	27,82	27,03	24,57	27,47	25,00

Навіть в умовах зниження загального коефіцієнта шлюбності Україна має досить високу інтенсивність цього процесу порівняно з європейськими країнами. У 2013р. середній рівень загального коефіцієнта шлюбності в Україні (6,7 на 1 000 наявного населення) перевищував коефіцієнт шлюбності для країн Євросоюзу майже у 2 рази. Із всіх країн ЄС лише Литва (6,9) мала вищий за Україну коефіцієнт шлюбності (таблиця "*Зареєстровані шлюби у країнах Європи (зокрема ЄС)*"). Це можна пояснити тим, що Україна має переважно стійкі шлюбно-сімейні традиції, а шлюбні стосунки регулюються здебільше офіційно зареєстрованим шлюбом. Але внаслідок затяжних економічної та демографічної криз населення повільно адаптується до нових умов існування на сучасному етапі соціально-економічної трансформації суспільства.

[45] Мішин А.О. Актуальні проблеми розвитку сім'ї в Україні. – *http://massage.ua/aktualn%D1%96-problemi-rozvitku-s%D1%96m%D1%97-v-ukra%D1%97n%D1%96.html*.

Зареєстровані шлюби у країнах Європи (зокрема ЄС)
(на 1 000 наявного населення)[46]
(*Crude marriage rate*)

	1960р.	1970р.	1980р.	1990р.	2000р.	2010р.	2011р.	2012р.	2013р.
ЄС	–	7,9	6,8	6,3	5,2	4,4	4,2	–	–
Бельгія	7,1	7,6	6,7	6,5	4,4	3,9	3,7	3,8	–
Болгарія	8,8	8,6	7,9	6,9	4,3	3,3	2,9	2,9	3,0
Чехія	7,7	9,2	7,6	6,9	4,3	3,3	2,9	2,9	3,0
Данія	7,8	7,4	5,2	6,1	7,2	5,6	4,9	5,1	4,9
Німеччина	9,5	7,4	6,3	6,5	5,1	4,7	4,5	4,8	4,6
Естонія	10,0	9,1	8,8	7,5	3,9	3,8	4,1	4,5	4,3
Ірландія	5,5	7,0	6,4	5,1	5,0	4,5	4,3	4,5	–
Греція	7,0	7,7	6,5	5,8	4,5	5,1	5,0	4,5	4,7
Іспанія	7,8	7,3	5,9	5,7	5,4	3,6	3,4	3,5	3,3
Франція	7,0	7,8	6,2	5,1	5,0	3,9	3,6	3,7	–
Хорватія	8,9	8,5	7,2	5,8	4,9	5,0	4,7	4,8	4,5
Італія	7,7	7,3	5,7	5,6	5,0	3,7	3,4	3,5	3,2
Кіпр	–	8,6	7,7	9,7	13,4	7,3	7,3	6,7	6,4
Латвія	11,0	10,2	9,8	8,9	3,9	4,4	5,2	5,5	5,7
Литва	10,1	9,5	9,2	9,8	4,8	6,0	6,3	6,9	6,9
Люксембург	7,1	6,4	5,9	6,1	4,9	3,5	3,3	3,4	3,2
Угорщина	8,9	9,3	7,5	6,4	4,7	3,6	3,6	3,6	3,7
Мальта	6,0	7,9	8,8	7,1	6,7	6,3	6,2	6,7	6,1
Нідерланди	7,7	9,5	6,4	6,5	5,5	4,5	4,3	4,2	3,8
Австрія	8,3	7,1	6,2	5,9	4,9	4,5	4,3	4,6	4,3
Польща	8,2	8,6	8,6	6,7	5,5	6,0	5,4	5,4	4,7
Португалія	7,8	9,4	7,4	7,2	6,2	3,8	3,4	3,3	3,1
Румунія	10,7	7,2	8,2	8,3	6,1	5,7	5,2	5,4	5,4
Словенія	8,8	8,3	6,5	4,3	3,0	3,2	3,2	3,4	3,0
Словаччина	7,9	7,9	7,9	7,6	4,8	4,7	4,7	4,8	4,7
Фінляндія	7,4	8,8	6,1	5,0	5,1	5,6	5,3	5,3	4,6
Швеція	6,7	5,0	4,5	4,7	4,5	5,3	5,0	5,3	5,4
Велика Британія	7,5	8,5	7,4	6,6	5,2	4,5	4,5	–	–

"–" – Даних немає.

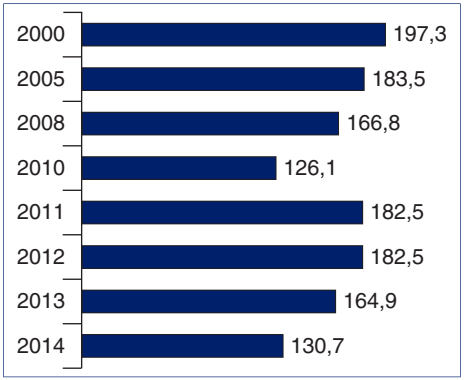
У країнах Європи загальний коефіцієнт шлюбності за останні 20 років зменшився в середньому на 10,4%. Найбільше знизився цей показник у Бельгії – на 24,4%, Італії – на 18,6% та Швейцарії – на 15,1%. Однак, у таких країнах, як Швеція, Фінляндія та Норвегія за цей період відбулося підвищення загального коефіцієнта шлюбності, відповідно, на 18,7%, 12,5% та 2%.

[46] Eurostat. Marriage and divorce statistics. – *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Crude_marriage_rate,_selected_years,_1960%E2%80%932013_(per_1_000_inhabitants)_YB15.png*.

Розірвання шлюбу

В Україні залишається незмінно високим рівень розлучень. За статистикою, кожна друга сім'я розлучається. Середній показник розлучень в Україні становить 54,2%. У 2007р. 42,2% шлюбів було розірвано, у 2010р. – 40,3% (2,7 на 1 000 осіб; 126,1 тис. в абсолютному вимірі), у 2014р. – 44,3% (130,7 тис.) (діаграма "*Зареєстровані розлучення в Україні*").

Зареєстровані розлучення в Україні (тис.)



Згідно з європейською статистикою, в Україні показник розлучень складає 5,3. Найнижчий показник розлучень (0,9) – у країнах з досить сильним впливом католицької церкви: Польщі, Ірландії та Італії. Міцні сім'ї – у Боснії і Герцеговині, Македонії і Чорногорії.

Упродовж 1990-2014рр. в Україні спостерігається хвилеподібне зменшення кількості шлюбів і розлучень (розрахованих на 1 000 наявного населення), при тому, що загальна кількість зареєстрованих шлюбів збільшується (діаграма "*Зареєстровані шлюби та розлучення в Україні*", с.29).

Пік розлучень припадає на 2000р. і 2011-2012рр., після чого наочною є тенденція до зниження розлучуваності (діаграма "*Зареєстровані розлучення в Україні*"). У 2012р. цей показник дорівнює показнику 1996р., проте він є нижчим за пік 2000р. (хоча порівняно з 1990р. відносна кількість розлучень зросла).

За кількістю розлучень Україна з середнім показником 3,6 на 1 000 населення на рік (2013р.) випереджає країни ЄС (таблиця "*Зареєстровані розлучення у країнах Європи (зокрема ЄС)*"). Найнижчий коефіцієнт розлучень спостерігався у 1960р. – 1,24, найвищий – у 2011р. – 4. Разом з тим, слід враховувати, що високий рівень розлучень в Україні значною мірою обумовлено високим рівнем реєструємої шлюбності, і показник коефіцієнта нестабільності шлюбу (відношення кількості розлучень і шлюбів, зареєстрованих упродовж року) в Україні знаходиться приблизно на середньоєвропейському рівні.

За висновками дослідників, успішність шлюбу залежить від індивідуально-психологічних особливостей подружжя, при цьому об'єктивні економічні фактори мають незначний вплив (ними пояснюється лише 20% розлучень з числа тих, що відбуваються за ініціативою чоловіків, і 12% – за ініціативою жінок)[47]. До об'єктивних чинників, що зумовлюють нестійкість шлюбу, відносять вік, у якому взято шлюб (до 21 року); знайомство менше 6 місяців[48]; інтенсивну

[47] Кочемировська О. Визначення напрямів соціальної політики Української держави в контексті трансформації інституту сім'ї. – НІСД, 2013, *http://www.niss.gov.ua/articles/1376*.

[48] Лофас Ж., Сова Д. Повторный брак. Дети и родители. – СПб., 1996, с.314-319.

Зареєстровані розлучення у країнах Європи (зокрема ЄС)
(на 1 000 наявного населення)[49]
(*Crude divorce rate*)

	1960р.	1970р.	1980р.	1990р.	2000р.	2010р.	2011р.	2012р.	2013р.
ЄС	**–**	**0,9**	**1,5**	**1,6**	**1,8**	**2,0**	**2,0**	**–**	**–**
Бельгія	0,5	0,7	1,5	2,0	2,6	2,7	2,5	2,3	–
Болгарія	–	1,2	1,5	1,3	1,3	1,5	1,4	1,6	1,5
Чехія	1,4	2,2	2,6	3,1	2,9	2,9	2,7	2,5	2,7
Данія	1,5	1,9	2,7	2,7	2,7	2,6	2,6	2,8	2,7
Німеччина	1,0	1,3	1,8	1,9	2,4	2,3	2,3	2,2	2,1
Естонія	2,1	3,2	4,1	3,7	3,0	2,2	2,3	2,4	2,5
Ірландія	–	–	–	–	0,7	0,7	0,6	0,6	–
Греція	0,3	0,4	0,7	0,6	1,0	1,2	1,1	1,3	–
Іспанія	–	–	–	0,6	0,9	2,2	2,2	2,2	2,0
Франція	0,7	0,8	1,5	1,9	1,9	2,1	2,0	–	–
Хорватія	1,2	1,2	1,2	1,1	1,0	1,2	1,3	1,3	1,4
Італія	–	–	0,2	0,5	0,7	0,9	0,9	0,9	–
Кіпр	–	0,2	0,3	0,6	1,7	2,3	2,3	2,4	–
Латвія	2,4	4,6	5,0	4,0	2,6	2,4	4,0	3,6	3,5
Литва	0,9	2,2	3,2	3,4	3,1	3,2	3,4	3,5	3,4
Люксембург	0,5	0,6	1,6	2,0	2,4	2,1	2,3	2,0	2,1
Угорщина	1,7	2,2	2,6	2,4	2,3	2,4	2,3	2,2	2,0
Мальта	–	–	–	–	–	–	0,1	1,1	0,8
Нідерланди	0,5	0,8	1,8	1,9	2,2	2,0	2,0	2,1	0,8
Австрія	1,1	1,4	1,8	2,1	2,4	2,1	2,1	2,0	–
Польща	0,5	1,1	1,1	1,1	1,1	1,6	1,7	1,7	1,7
Португалія	0,1	0,1	0,6	0,9	1,9	2,6	2,5	2,4	2,2
Румунія	2,0	0,4	1,5	1,4	1,4	1,6	1,8	1,6	1,4
Словенія	1,0	1,1	1,2	0,9	1,1	1,2	1,1	1,2	1,1
Словаччина	0,6	0,8	1,3	1,7	1,7	2,2	2,1	2,0	2,0
Фінляндія	0,8	1,3	2,0	2,6	2,7	2,5	2,5	2,4	2,5
Швеція	1,2	1,6	2,4	2,3	2,4	2,5	2,5	2,5	2,8
Велика Британія	–	1,0	2,6	2,7	2,6	2,1	2,1	2,0	–

"–" – Даних немає.

[49] Eurostat. Marriage and divorce statistics. – *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Crude_marriage_rate,_selected_years,_1960%E2%80%932013_(per_1_000_inhabitants)_YB15.png*.

міграцію (і формування пар із суперечливими настановами); урбанізацію тощо. Наявність маленьких дітей не впливає на стабільність шлюбних стосунків. Якщо раніше народження дитини розглядалося жінкою як перешкода до розірвання шлюбу, то тепер воно найчастіше стає каталізатором розлучення (однак за збільшення числа дітей ця тенденція слабшає). Натомість чоловіки, як правило, стають ініціаторами розлучень, якщо в сім'ї народжується дитина з інвалідністю (будь-якої черговості) або інший член родини має тривалу тяжку хворобу.

Сучасне законодавство України щодо розлучення певною мірою лібералізоване, однак держава продовжує контролювати процес розлучення подружжя, оскільки вважається, що розпад сім'ї є вкрай небажаним для суспільства, негативно на ньому позначається. Фахівці вважають за необхідне окреслити межі втручання держави в життєдіяльність сім'ї. Разом з тим, ця позиція поступово відступає з міркувань захисту інтересів людської особистості.

Посилення заборонних тенденцій, зокрема, ускладнення процедури розлучення, нівелює цінність особистісних стосунків і сприятливого психологічного клімату в родині. З ухваленням Закону "Про судовий збір"[50], вартість шлюборозлучного процесу зросла (за реєстрацію розірвання шлюбу у РАГСі: за взаємною згодою подружжя, яке не має неповнолітніх дітей, сплачується 0,5 неоподаткованого мінімуму доходів громадян)[51].

Ситуація з розірванням шлюбу істотно ускладняється, якщо дружина чекає дитину або в сім'ї є діти, яким ще не виповнився рік. Тоді не можна подавати позов до суду або заяву про розлучення, крім випадків протизаконних дій стосовно одного з подружжя або спільних дітей. До досягнення дитиною одного року можна подавати позов тільки в тому випадку, якщо батьківство щодо неї визнав інший, а не законний чоловік[52]. Такі законодавчі обмеження призводять до протилежних наслідків: відбувається фактичний розпад сімей без офіційного оформлення розлучень. Крім того, подібні заходи серйозно погіршують морально-психологічний клімат у сім'ї, заважають ретрансляції цінностей партнерських стосунків, заснованих на взаємній повазі. Тим самим, вони насправді не укріплюють, а руйнують інститут шлюбу і сім'ї.

У **країнах ЄС розірвання шлюбу відбувається** переважно в судовому порядку за наявності певних підстав, основними з яких є безнадійний розпад сім'ї та винна поведінка одного з подружжя, яка дозволяє іншому ініціювати процедуру розлучення (врізка "*Підстави припинення шлюбу в різних цивільно-правових системах*").

[50] 22 травня 2015р. було прийнято Закон "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо сплати судового збору", згідно з яким сума судового збору, що сплачується за подання позовної заяви про розлучення (розірвання шлюбу), була збільшена вдвічі і з *1 вересня 2015р.* складає 0,4 розміру мінімальної заробітної плати (тобто, станом на 1 травня 2016р. 580 грн.). Зазначеним законодавством передбачені пільги з оплати відповідних платежів, а саме: категорії осіб, які звільняються від сплати державного збору (ст.4 Декрету про державне мито) та судового збору (ст.5 Закону "Про судовий збір"). Також згідно зі ст.82 Цивільного процесуального кодексу України суд, враховуючи майновий стан сторони, може своєю ухвалою відстрочити або розстрочити сплату судового збору на визначений строк, але не більше як до ухвалення судового рішення у справі.

[51] Декрет Кабінету Міністрів "Про державне мито". – *http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/7-93.*

[52] Ст.110 Сімейного кодексу України.

ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ШЛЮБУ В РІЗНИХ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ СИСТЕМАХ

За законодавством ФРН, розірвання шлюбу можливе тільки за умови встановлення факту невідворотного розпаду шлюбу. Мотивуючи своє спільне рішення про розлучення, подружжя не зобов'язане надавати докази такого розпаду шлюбних відносин. Однак на практиці такими доказами можуть бути: повне припинення шлюбних стосунків, безнадійність їх поновлення, тривале окреме проживання подружжя. Кожен з подружжя може ініціювати розлучення, якщо інший упродовж трьох років проживає окремо від сім'ї. Суд може відмовити в розірванні шлюбу, якщо вирішить, що це зашкодить інтересам неповнолітніх дітей або якщо це спричинить істотні труднощі для одного з подружжя.

У Франції Цивільний кодекс передбачає три підстави для розірвання шлюбу: (1) взаємну згоду, (2) припинення спільного сімейного життя та (3) винну поведінку одного з подружжя.

У Великій Британії розірвання шлюбу можливе тільки за наявності таких трьох підстав: (1) шлюб визнано безнадійним – тобто відбулася подружня зрада; (2) поведінка одного з подружжя завдала іншому фізичної чи моральної шкоди та виключає можливість подальшого спільного проживання; (3) відповідачем залишено сім'ю на строк не менше двох років, і він не заперечує проти розлучення за бездоганної поведінки іншої сторони (позивача).

У деяких країнах ЄС (Франції, Швейцарії, Бельгії, Іспанії, Португалії, Данії, Фінляндії, Норвегії, Польщі) існує т.зв. інститут сепарації[53] (*separation de corps, Separation, separation, judicial separation, separate maintenance, divorce a mensa et thoro, divorce from bed-and-board*) – умовне, безстрокове призупинення дії шлюбу судом та одержання дозволу на окреме проживання чоловіка і дружини. Подружжя юридично оформляє окреме проживання. Дійсність шлюбу не припиняється, чоловік і дружина не можуть укладати інший шлюб, проте можуть наставати наслідки іншого характеру: припиняється обов'язок спільного проживання, майно, придбане під час такого окремого проживання, не набуває статусу спільного та ін. В акті суду про встановлення режиму окремого проживання врегульовуються питання майна та виховання дітей. Обидві сторони протягом цього періоду однаковою мірою відповідають за утримання дітей. Подружжя може обрати законне окреме проживання як засіб перевірки того, чи є сенс подавати на розлучення. У багатьох випадках сепарація є попередньою стадією розлучення, хоча може закінчуватися й примиренням подружжя та збереженням сім'ї.

В окремих країнах ЄС існують спрощені процедури розірвання шлюбу. Міністри юстиції 14 країн-членів Євросоюзу прийняли загальні правила процедури розірвання шлюбів для подружжя між громадянами різних держав. Завдяки цьому процес розлучення для інтернаціональних подружніх пар, які живуть на території країн ЄС, значно спроститься.

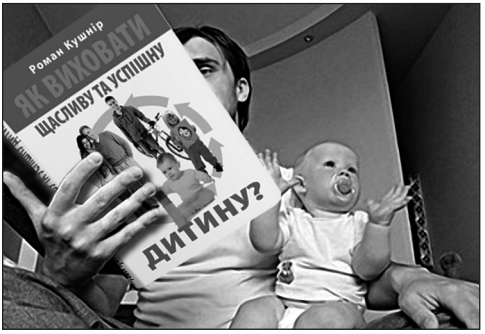
[53] У Сімейному кодексі України (2002р.) серед інших норм правового регулювання шлюбних відносин також передбачена можливість застосування такого механізму збереження сім'ї та шлюбу, як сепарація. Відповідно до ст.119 цього Кодексу за заявою подружжя або позовом одного з них суд може ухвалити рішення про встановлення для подружжя режиму окремого проживання у разі неможливості чи небажання дружини і(або) чоловіка проживати спільно.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У РОДИНІ: ВІДПУСТКА ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

У контексті реального втілення гендерної рівності в сімейні відносини на окрему увагу заслуговує термін "відповідальне батьківство" (або "свідоме батьківство"), яке можна позначити так: обидва – чоловік і жінка – серйозно ставляться до народження дитини, планують цей крок, поділяють обов'язки з виховання дитини. (Йдеться про посилення ролі батька в догляді та вихованні дитини).

Згідно з чинним українським законодавством, трирічну відпустку по догляду за дитиною може отримати не лише жінка, але й чоловік. При цьому на чоловіка поширюються ті ж самі права та пільги, що їх отримує в цьому випадку жінка, включно з безперервністю стажу і збереженням за ним робочого місця[54]. Проте в Україні практика перебування чоловіків у декретній відпустці не набула поширення[55].

За статистикою, 20% чоловіків у Західній Європі знаходяться в декретній відпустці. У Євросоюзі навіть існують наміри щодо запровадження обов'язкової декретної відпустки для чоловіків, щоб уникнути жіночої дискримінації (врізка "*Декретна відпустка для чоловіків у деяких країнах ЄС*").



Офіційна статистика щодо числа чоловіків у декретній відпустці не оприлюднюється. Українські засоби масової інформації повідомляють, що, станом на 2012р., в Україні було близько 25 тис. чоловіків, які пішли в декретну відпустку[56]. Проте наскільки ця статистика відповідає дійсності не відомо. Українські фахівці з гендерних питань вважають, що відпустка по догляду за дитиною, яку бере саме батько, а не мати,

[54] Згідно із ст.18 Закону "Про відпустки" (від 1996р.) та ст.179 КЗпП відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку може використати повністю або частинами також батько дитини, баба, дід чи інший родич, які фактично доглядають за дитиною, або особа, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, та один із прийомних батьків. Відповідно до ч.4 ст.20 Закону підставою для надання зазначеної відпустки є довідка з місця роботи матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення строку відпустки для догляду за дитиною.

Враховуючи наведене, за умови надання довідки з місця роботи матері дитини, згідно з установленими законодавством вимогами ст.2 Закону "Про відпустки", гарантовано право батька дитини на отримання відпустки, визначеної тривалості зі збереженням на її період місця роботи (посади).

[55] Хоча достовірно не відомо (потрібне окреме дослідження), однак можна припустити, що серед об'єктивних причин такого непоширення є зокрема, ментальна непристосованість українців-чоловіків до такої "роботи".

[56] Як чоловікові піти в декрет? – Дебет-кредіт. Бухгалтерські новини, 28 вересня 2012р., *https://news.dtkt.ua/ua/labor/social-protection/21219*.

в Україні – велика рідкість[57]. Причин непопулярності відпустки по догляду за дитиною серед чоловіків називають чимало. Одним з пояснень може бути маргіналізація ролі батька, закладена ще з радянських часів. В той час держава була відповідальною за виховання дітей, забезпечуючи досить добре розроблену систему дитячих садків, а материнство вважалося найбільшим обов'язком перед державою. Певна маргіналізація чоловіків частково зберігається і тепер, адже чоловіків у нас сприймають переважно як "гаманців" родини.

ДЕКРЕТНА ВІДПУСТКА ДЛЯ ЧОЛОВІКІВ У ДЕЯКИХ КРАЇНАХ ЄС

Німеччина. Міністерство у справах сім'ї Німеччини запровадило нововведення під час розрахунку виплат т.зв. батьківської допомоги. Якщо батько також бере відпустку по догляду за дітьми, то допомога виплачується не 12, а 14 місяців. Соціальна політика Німеччини спрямована на заохочення чоловіків, які віддали перевагу догляду за дітьми.

Велика Британія. Уряд виплачує одному з батьків £106 на тиждень упродовж дев'яти місяців, незалежно від того, хто виховує дитину — мати або батько. Також британський Парламент має наміри законодавчо закріпити право батька та матері на річну оплачувану декретну відпустку на двох.

Швеція. Кожен чоловік, який є батьком маленької дитини, зобов'язаний проводити в декреті хоча б місяць. Швеція почала залучати чоловіків до практики відпусток по догляду за дитиною малого віку ще в середині 1970-х років. Сьогодні тривалість відпустки по догляду за новонародженою або усиновленою дитиною становить 480 днів. Сьогодні будь-хто з батьків може брати цю відпустку різної тривалості: місяць, тиждень, день і навіть годину. Хоча на практиці цю відпустку все ще переважно беруть жінки: за статистикою 2012р., лише 24% відпусток брали чоловіки. Водночас, 90 днів із загальних 480 надається окремо кожному з батьків — цю відпустку кожен з них зобов'язаний взяти і не може передати іншому. Це означає, що шведи-чоловіки як мінімум три місяці сидять вдома з дитиною малого віку: як правило, це відбувається, коли дитина досягає одного року. Якщо дитина всиновлена, то правило 480 днів набуває чинності з моменту появи дитини вдома.

[57] Марценюк Т. Відповідальне батьківство та гендерна рівність. Всеукраїнська науково-практична конференція "Актуалізація проблем чоловіків в контексті їх рівних прав та можливостей". – *http://wcu-network.org.ua/public/upload/files/1-2.pdf*.

ПЛЮРАЛІЗАЦІЯ СІМЕЙНИХ ВІДНОСИН ТА ПОЗАШЛЮБНА НАРОДЖУВАНІСТЬ

Останніми роками в Україні спостерігаються суттєві зміни у шлюбно-репродуктивній поведінці населення. У європейських країнах такі зміни розпочалися раніше і наразі вже мають сталу тенденцію.

Як в Україні, так і в країнах ЄС такі зміни відбуваються внаслідок руху суспільної свідомості від консерватизму до прогресивності, більшої толерантності та сприйняття нових цінностей та моделей поведінки.

Перехід від "золотого віку шлюбу" (традиційного шлюбу) до його т.зв. "занепаду" пов'язують зокрема з широким розповсюдженням юридично не оформлених форм спільного життя та альтернативних форм сім'ї. Хоча масштаби їх поширення в різних країнах суттєво різняться, тенденція зростання ролі таких шлюбів у формуванні сімейної структури населення простежується в усіх країнах Європи. Зокрема збільшується кількість т.зв. цивільних шлюбів, у яких чоловік і жінка живуть разом, ведуть домашнє господарство, виховують спільних дітей, але не реєструють свої стосунки. Розлучення такого подружжя не фіксується статистично.

Також серед чинників, що зумовлюють зміни у шлюбно-репродуктивній поведінці, зазначають перехід від дітоцентристської моделі сім'ї до сім'ї, орієнтованої на індивідуалізм подружжів з, переважно, однією дитиною; перехід від превентивної контрацепції, що попереджає ранню появу дітей, до усвідомленого планування народження кожної дитини.

Проте зміни у шлюбно-репродуктивній поведінці розглядаються не тільки в контексті демографічних змін, але й у зв'язку із зростаючою плюралізацією сімейних відносин, появою нових типів батьківства.

Вперше дані про число осіб, які перебували як у зареєстрованих в органах РАЦС шлюбах, так і в незареєстрованних, були отримані під час Всеукраїнського перепису населення 2001р.[58]

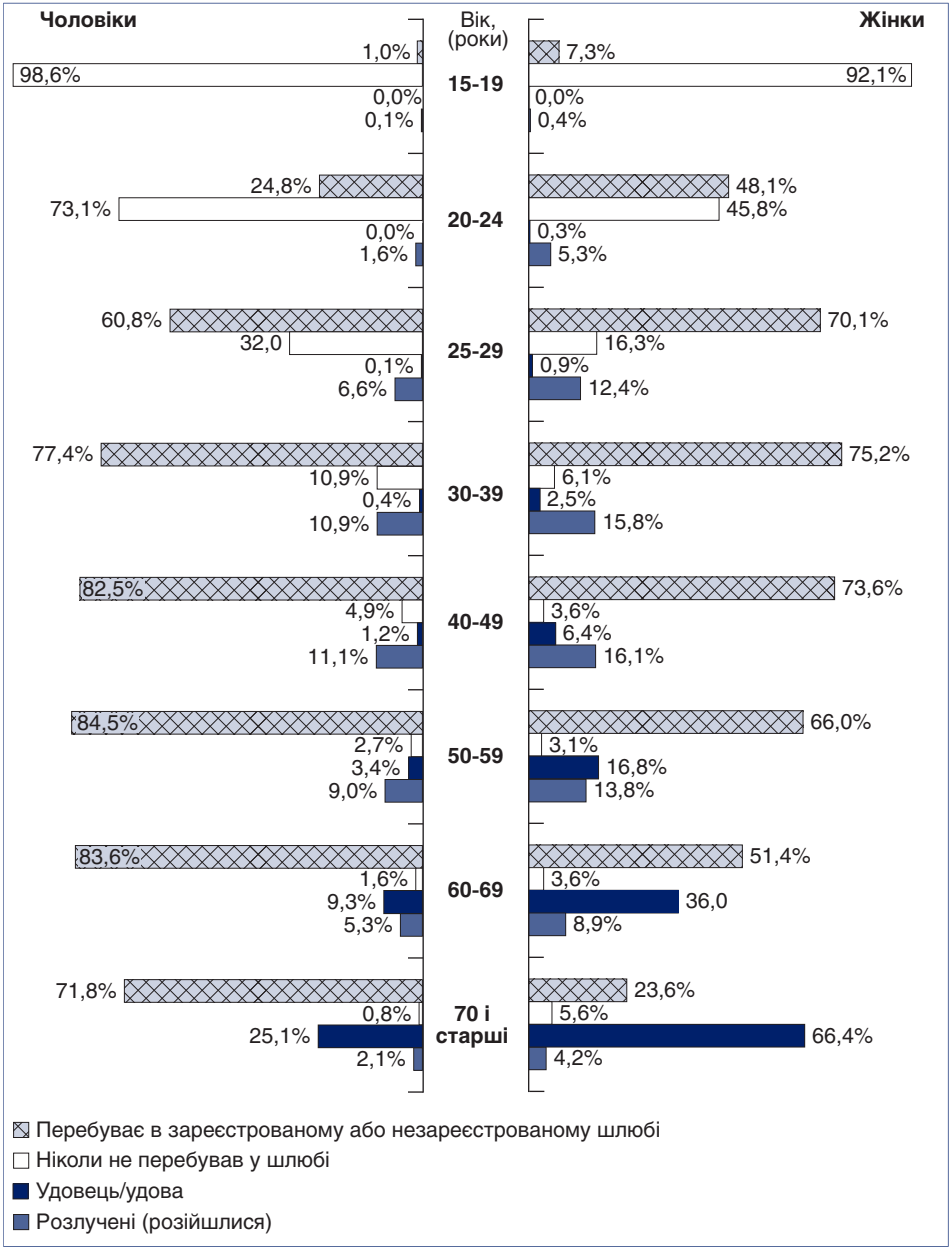
За даними Всеукраїнського перепису населення 2001р., на 1 000 осіб віком 16 років і старше припадало 227 неодружених чоловіків і 147 незаміжніх жінок. Частка неодружених чоловіків віком 20-24 років є в 1,6 раза більшою, ніж частка незаміжніх жінок того ж віку, а у віковій групі 25-29 років таке переважання становить 2 рази. Отже, частка жінок, які ніколи не були одружені, була і залишилася в середньому нижчою порівняно з чоловіками.

Така ситуація зумовлюється не лише різницею шлюбного віку чоловіків і жінок (жінки виходять заміж раніше, ніж одружуються чоловіки), але й тим, що чоловіки відкладають шлюби на більш пізній період. Це пов'язано з матеріальною малозабезпеченістю і побутовою невлаштованістю молоді, особливо якщо взяти до уваги поширений стереотип, що чоловік має бути годувальником у родині.

Українські дослідники Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України наголошують, що, за результатами Всеукраїнського перепису

[58] Про кількість і склад населення України за підсумками Всеукраїнського перепису населення 2001 року. – *http://2001.ukrcensus.gov.ua/results/general/marry*.

Розподіл осіб за статтю, сімейним станом і віком в Україні (%)[59]



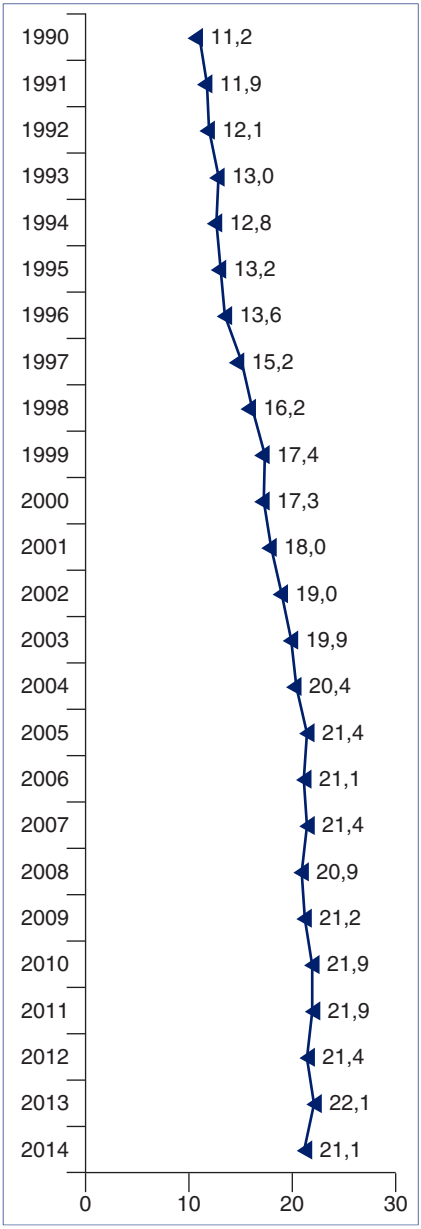
[59] За даними Всеукраїнського перепису населення, число чоловіків і жінок, які перебували у шлюбі, склало 23,7 млн. осіб.

населення 2001р., в цілому по Україні "про незареєстрований шлюб повідомили 823,7 тис. чоловіків (близько 7% всіх одружених чоловіків)"[60]. Найвищий відсоток таких шлюбів у чоловіків віком 15-19 років – понад 25%, понад 12% незареєстрованих шлюбів концентрується у віковій групі 20-24 років, 9% – у віці 25-29 років і найменша частка – близько 5% у віковій групі 70 років і старше.

У незареєстрованому шлюбі проживали 836,2 тис. жінок, або понад 7% усіх заміжніх. Найбільша частина незареєстрованих шлюбів виявилася у жінок віком 15-19 років – 19,2%; у віковій групі 20-24 років вона складала понад 10%, 8,5% – у віці 25-29 років, а найнижчою була у віковій групі 70 років і старше – близько 6%. На 1 000 осіб віком 16 років і більше в Україні припадало: у чоловіків 46 незареєстрованих шлюбів, у жінок – 39. "У чоловіків неофіційних шлюбів на 20% більше, порівняно з жінками. Перевищення частки неофіційних шлюбів у чоловіків порівняно з жінками зумовлено домінуючою дією психологічних факторів, згідно з якими схильність до офіційно оформленого шлюбу у жінок є вищою, ніж у чоловіків"[61].

Позашлюбна народжуваність. Разом зі зростанням популярності позашлюбних стосунків зростає і позашлюбна народжуваність (діаграма "*Частка позашлюбної народжуваності в Україні*"), а також поширюються альтернативні типи шлюбу та сім'ї (неповні материнські та батьківські, консенсуальні шлюби, сім'ї із роздільним проживанням партнерів, гомосексуальні тощо).

Частка позашлюбної народжуваності в Україні (%)



[60] Швидка Г. Шлюбна ситуація в Європейських країнах. – ІДСІ, *http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/8929/13-Shvidka.pdf*.

[61] Там само.

В Україні механізми реальної підтримки сімей, в яких діти проживають з одним із батьків або народжені в незареєстрованому шлюбі, є слабкими. Як наведено на діаграмі, частка дітей, народжених у незареєстрованому шлюбі, починаючи з 1990р., збільшилася майже удвічі. Питома вага дітей, народжених поза шлюбом, зростає (вони вже складають більше п'ятої частини новонароджених, причому стабільно більшою є частка таких дітей у сільській місцевості[62]).

У контексті гуманітарної політики збільшення кількості таких сімей визначається як негативне явище та індикатор кризового стану інституту сім'ї[63] (хоча позашлюбна народжуваність дещо компенсує малодітність зареєстрованих подружжів).

У країнах ЄС (в усіх без винятку) також відбувається стале зростання частки народжених поза шлюбом, незалежно від їх економічного, суспільного чи геополітичного стану, хоча країни з більш чітко вираженою політикою сприяння народжуваності характеризуються дещо значнішим приростом показників народжуваності. Загалом в ЄС вона збільшилася з 19,7% у 1993р. до 27,3% у 2000р. та 40% у 2012р. (таблиця "*Частки позашлюбної народжуваності у країнах Європи (зокрема ЄС)*", с.42). Це свідчить про дедалі більшу поширеність позашлюбних союзів, інших форм партнерських союзів і неповних сімей.

За останні десятиліття модель формування європейської родини зазнала фундаментальних змін. Сучасна сімейна політика Євросоюзу відходить від суто пронаталістських цілей, надаючи більшої уваги врівноваженому соціально-економічному розвитку країни, забезпеченню благополуччя сімей з дітьми, реалізації людського потенціалу. Не дивлячись на те, що зростання відбувається на низькому рівні, проте в поєднанні з низькою смертністю й високою тривалістю життя ймовірність критичних для демографічного розвитку наслідків поступово зменшується. Відлунням цього для сімейної політики стала більша актуалізація добробуту вже народжених дітей та їх батьків, ніж виключно пронаталістський контекст.

Певні моделі сімейної політики у країнах ЄС були сформовані відповідно до соціально-демографічних тенденцій, природи та завдань сімейної політики. Головними відмінностями моделей сімейної політики в різних країнах є механізми фінансової підтримки, зокрема кількість та якість пільг і послуг, що надаються сім'ям. Класичними з них є – Велика Британія (модель невтручання), Франція (пронаталістична модель), Німеччина (протрадиційна модель), Швеція (модель вирівнювання). Проте сьогодні цілі державної політики змінюються в різних країнах.

Сучасні дискусії щодо цілей та напрямів сімейної політики країн ЄС зводяться до трьох головних орієнтирів: (1) благополуччя дітей, (2) гендерна рівність, (3) поєднання зайнятості та сімейного життя[64]. Цілі часто визначаються як взаємопов'язані: вважають доведеним, що можливість поєднання батьками сімейного життя із зайнятістю позитивно впливає на добробут дітей.

---

[62] Зазначена тенденція спостерігалась протягом 1979-1992рр. (причому в 1979р. різниця складала 4% – 7% у містах та 11% на селі), в період 1993-2003рр. показники сіл були дещо нижчими за показники міст, проте надалі тенденція відновилася і зберігається й до тепер. *Джерело*: Населення України. Народжуваність в Україні у контексті суспільно-трансформаційних процесів. – К.: АДЕФ-Україна, 2008, с.126.

[63] Социология семьи. Под ред. А. И. Антонова. – М.: ИНФРА-М, 2005, *http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=FF7521778F7FF08A6FA339A267D9A27B?art_id=146285&cat_id=146272*.

[64] Докладно про гендерний аспект зайнятості див. розділ 2 "*Принцип гендерної рівності в економічній сфері: ситуація de-facto*" цієї доповіді.

Частка позашлюбної народжуваності у країнах Європи (зокрема ЄС) (%)[66]
(*Live births outside marriage*)

	1960р.	1970р.	1980р.	1990р.	2000р.	2010р.	2011р.	2012р.	2013р.
ЄС	**–**	**–**	**–**	**–**	**27,3**	**38,6**	**39,3**	**40,0**	**–**
Бельгія	2,1	2,8	4,1	11,6	28,0	45,7	50,0	52,3	–
Болгарія	8,0	8,5	10,9	12,4	38,2	54,1	56,1	57,4	59,1
Чехія	4,9	5,4	5,6	8,6	21,8	40,3	41,8	43,4	45,0
Данія	7,8	11,0	33,2	46,4	44,6	47,3	49,0	50,6	51,5
Німеччина	7,6	7,2	11,9	15,3	23,4	33,3	33,9	34,5	34,8
Естонія	–	–	–	27,2	5,5	59,1	59,7	58,4	–
Ірландія	1,6	2,7	5,9	14,6	31,5	33,8	33,9	35,1	–
Греція	1,2	1,1	1,5	2,2	4,0	7,3	7,4	7,6	7,0
Іспанія	2,3	1,4	3,9	9,6	17,7	35,5	37,4	39,0	40,9
Франція	–	–	–	–	43,6	55,0	55,8	56,7	–
Хорватія	7,4	5,4	5,1	7,0	9,0	13,3	14,0	15,4	16,1
Італія	2,4	2,2	4,3	6,5	9,7	21,5	23,4	24,5	26,9
Кіпр	–	0,2	0,6	0,7	2,3	15,2	16,9	18,6	–
Латвія	11,9	11,4	12,5	16,9	40,4	44,4	44,6	45,0	44,6
Литва	–	3,7	6,3	7,0	22,6	25,7	27,7	28,8	29,5
Люксембург	3,2	4,0	6,0	12,8	21,9	34,0	34,1	37,1	37,8
Угорщина	5,5	5,4	7,1	13,1	29,0	40,8	42,3	44,5	45,6
Мальта	0,7	1,5	1,1	1,8	10,6	25,3	23,0	25,7	25,9
Нідерланди	11,4	2,1	4,1	11,4	24,9	44,3	45,3	46,6	47,4
Австрія	13,0	12,8	17,8	23,6	31,3	40,1	40,4	41,5	–
Польща	–	5,0	4,8	6,2	12,1	20,6	21,2	22,3	23,4
Португалія	9,5	7,3	9,2	14,7	22,2	41,3	42,8	45,6	47,6
Румунія	–	–	–	–	25,5	27,7	30,0	31,0	30,5
Словенія	9,1	8,5	13,1	24,5	37,1	55,7	56,8	57,6	58,0
Словаччина	4,7	6,2	5,7	7,6	18,3	33,0	34,0	35,4	37,0
Фінляндія	4,0	5,8	13,1	25,2	39,2	41,1	40,9	41,5	42,1
Швеція	11,3	18,6	39,7	47,0	55,3	54,2	54,3	54,5	54,4
Велика Британія	5,2	8,0	11,5	27,9	39,5	46,9	47,3	47,6	–

"–" – Даних немає.

[66] Eurostat. Marriage and divorce statistics. – *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Crude_marriage_rate,_selected_years,_1960%E2%80%932013_(per_1_000_inhabitants)_YB15.png*.

ВИСНОВКИ

Отже, якщо говорити про сучасну сімейну політику України, то слід вказати на її недосконалість. Вона уже не є радянською (хоча деякі елементи простежуються), проте ще не стала європейською. Вітчизняну сімейну політику можна охарактеризувати поєднанням пронаталістської (за набором пріоритетних завдань та інструментів) і консервативної (за своєю ідеологією) моделей.

Пронаталістська модель, як зазначалося, не враховує цілу низку проблем, з якими стикаються батьки (йдеться не лише про народження та виховання дітей, але й поєднання сімейних обов'язків і зайнятості). Акцент зроблено на матеріальній підтримці, спрямованої на стимулювання народжуваності, що побудовано на принципах традиційного гендерного розподілу праці, за яким материнство стає пріоритетним зобов'язанням жінки. А питання балансу сімейних і трудових обов'язків знаходиться поза увагою офіційного дискурсу.

У цьому контексті виникає необхідність визнання, що **державна допомога сім'ям з дітьми є тимчасовим компенсатором втрат, пов'язаних із вибуттям працездатних членів сім'ї з ринку праці, а не видом постійного фінансового забезпечення**.

Якщо порівняти моделі сімейної політики ЄС, то можна побачити, що країни, які розглядають свою сімейну політику в межах політики ринку праці, політики догляду за дитиною і гендерної політики, зберегли народжуваність на достатньо високому рівні. Європейські країни використовують стратегії, спрямовані на зміни ринку праці таким чином, щоб і жінки, і чоловіки були здатні реалізувати свою зайнятість і отримати доходи від праці, навіть за умови наявності (маленьких) дітей.

В українській сімейній політиці слабко представлена проблема більшого залучення чоловіків до турботи про дітей. Фактично жінки залишаються перед вибором між правом на роботу і правом на здійснення сімейних обов'язків. Дефіцит інструментів державної політики призводить до того, що пошук балансу здійснюється переважно на рівні домогосподарств, і основним агентом, що найбільш зацікавлений в пошуку компромісу між власними інтересами і інтересами інших членів родини, є жінки.

Таким чином, сімейна політика України має бути переорієнтована на стимулювання сімейного благополуччя. Завдання сімейної політики не зводяться до підвищення народжуваності. Заходи підтримки сім'ї мають створити умови для здорового й всебічного розвитку дітей, надання їм повноцінного виховання і освіти, узгодження професійної діяльності, сімейних зобов'язань та суспільного життя працездатних членів сім'ї. Необхідно створити умови, за яких будь-який тип сім'ї мав би змогу розвиватися найкращим чином, виконуючи функції благополучної сім'ї. Треба інтегрувати сімейну політику до загальноекономічної стратегії держави, а підтримку сім'ї визнати одним з основних пріоритетів соціальної політики, політики у сфері зайнятості, розвитку трудового потенціалу та підвищення якості людського капіталу.

Тому перегляд підходів до сімейної політики передбачає перехід від ототожнення сімейної політики із політикою підвищення народжуваності до заходів щодо створення сприятливих умов функціонування та життєдіяльності для всіх типів сімей (повних, неповних, багатодітних тощо) з метою забезпечення виконання сім'ями виховної функції та підтримки збереження і розвитку якісного людського капіталу.

2. ПРИНЦИП ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ: СИТУАЦІЯ *DE-FACTO*

Гендерні відносини впливають на ефективність функціонування як суспільства, так і економіки. Тому врахування гендерного фактору під час економічного аналізу є важливим для забезпечення ефективності та дотримання рівності.

На сучасному етапі розвитку економіки жінки та чоловіки формально отримали рівні права, які суспільство прагне закріпити та розвинути, проте якість зайнятості чоловіків і жінок на ринку праці є різною. Так, гендерна нерівність на ринку праці є, з одного боку, одним з результатів розвитку суспільства, а з іншого – джерелом багатьох проблем, що впливають на функціонування ринку праці[1].

Проблема забезпечення рівності чоловіків і жінок у трудових відносинах є найбільш актуальною, оскільки в жодній сфері такого роду дискримінація не сприймається так гостро, як у сфері праці. Гендерний підхід є важливою частиною комплексного вивчення проблем ринку праці, оскільки розкриває механізми гендерної нерівності в зайнятості, виявляє її причини та наслідки. Розуміння цієї проблеми сприятиме вдосконаленню законодавчого забезпечення в Україні рівного ставлення до працівників, незалежно від статі, відповідно до стандартів трудового законодавства Європейського Союзу.

Наступний аналіз охоплює окремі, найбільш вагомі гендерні аспекти зайнятості та безробіття в умовах кризи на ринку праці ЄС та України[2].

ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР ЗАЙНЯТОСТІ ТА БЕЗРОБІТТЯ

Проблема зайнятості та працевлаштування як у розвинутих країнах ЄС, так і в Україні, наразі є однією з найактуальніших. Серед найгостріших проблем у галузі зайнятості та ринку праці Міжнародна організація праці (МОП)[3] називає зокрема скорочення зайнятості, створення нових робочих місць та посилення

---

[1] Економічна нерівність може дорого коштувати суспільству в силу низки причин: (*а*) легітимність ринкової політичної системи, яка відображена в законах та діяльності інститутів і отриманих результатів, може бути оскаржена внаслідок відсутності рівності; (*б*) значна частина кваліфікованих і високоосвічених трудових ресурсів можуть бути не задіяні; (*в*) нерівність економічних можливостей може призвести до суттєвих побічних наслідків для соціальної згуртованості і стабільності.

[2] Дослідження зроблене на підставі аналізу даних Євростату та Держастату України. Якщо не вказане інше, джерелами для таблиць і даіграм є: *http://ec.europa.eu/eurostat, http://www.ukrstat.gov.ua*.

[3] Политика в сфере занятости в целях устойчивого восстановления и развития. Доклад VI. – Международная конференция труда, 103-я сессия, 2014г., Международное бюро труда Женева, *http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_240148.pdf*.

тенденції тривалого безробіття[4]. Зазначені проблеми зайнятості найбільше зачіпають жінок[5]. Внаслідок процесів глобалізації дедалі більш загрозливих масштабів набувають неформальні трудові відносини, які знижують гарантії зайнятості і до яких схильні молоді працівники обох статей та жінки.

Згідно з методологічними поясненнями Держстату України, безробітні (відповідно до стандартів МОП) — особи, віком 15-70 років (зареєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості), які **одночасно** відповідають трьом умовам: не мали роботи (прибуткового заняття); впродовж останніх чотирьох тижнів активно шукали роботу або намагались організувати власну справу; впродовж найближчих двох тижнів були готові приступити до роботи, тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві з метою отримання оплати або доходу.

До категорії безробітних також відносять осіб, які приступають до роботи протягом найближчих двох тижнів; знайшли роботу, чекають відповіді тощо[6].

Згідно з ключовими індикаторами ринку праці МОП (*Key Indicators of the Labour Market, KILM*), показник тривалого безробіття розглядає безробіття з точки зору його тривалості, тобто періоду часу, впродовж якого особа знаходиться без роботи і займається її пошуком.

Показник тривалого безробіття, заснований на припущенні про те, що період безробіття тривалістю один рік і більше, є надто тривалим і тому заслуговує на особливу увагу. Надаються два самостійних критерія вимірювання тривалого безробіття:

- частка безробітних упродовж одного року в загальній чисельності економічно-активного населення;
- частка безробітних упродовж одного року і більше в загальній чисельності безробітних.

Для України є характерними високі показники участі жінок у складі робочої сили з усталеною орієнтацією на повну зайнятість. З часів СРСР централізована планова економіка потребувала численної робочої сили, і держава заохочувала участь у ній жінок шляхом надання державної підтримки сім'ям, забезпечення системи пільг і послуг (оплачувані відпустки, державні дошкільні заклади), широкого залучення жінок до системи вищої освіти. Відповідно до державної політики зайнятості, жінки становили і становлять більшість у структурі робочої сили країни. Проте сучасний аналіз гендерних аспектів економічної активності населення виявляє певні диспропорції.

На вітчизняному ринку праці рівень зайнятості жінок є майже на 10% меншим, ніж серед чоловіків (діаграма "*Рівень зайнятості населення за статтю та віковими групами в Україні у 2015р.*", с.46). І, на жаль, ситуація має сталу тенденцію до погіршення. Наприклад, у І кварталі 2013р. чисельність зайнятих чоловіків зросла на 150 тис., працюючих жінок в Україні стало менше на 106 тис.

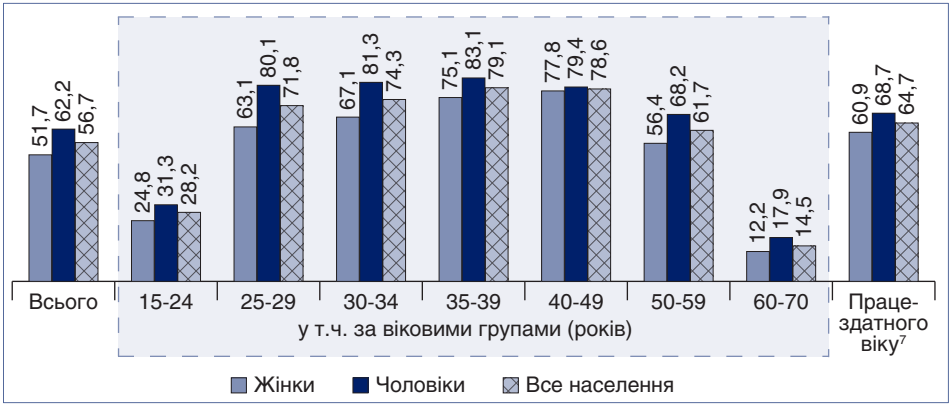
[4] Тривале безробіття визначається по-різному: як безробіття більш ніж 6 місяців або 1 року.

Див.: ILO. Key Indicators of the Labour Markets. – Geneva: International Labour Office: Geneva, 2014, *http://kilm.ilo.org/2011/download/kilmcompleteEN.pdf*. Показник тривалого безробіття в один рік і більше використовує Світовий банк – *http://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.LTRM.ZS*; ОБСЕ – *https://data.oecd.org/unemp/long-term-unemployment-rate.htm*; Євростат – *http://ec.europa.eu/eurostat/web/gdp-and-beyond/quality-of-life/long-term-unemployment-rate*.

[5] Женская занятость: Глобальные тенденции и действия МОТ. – Материалы МОТ, 49-ая сессия Комиссии по положению женщин Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк, 28 февраля - 11 марта 2005г., *http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312616.pdf*.

[6] Див. методологічні пояснення – *http://www.km.ukrstat.gov.ua/ukr/statinf/rp/rp_met.htm*.

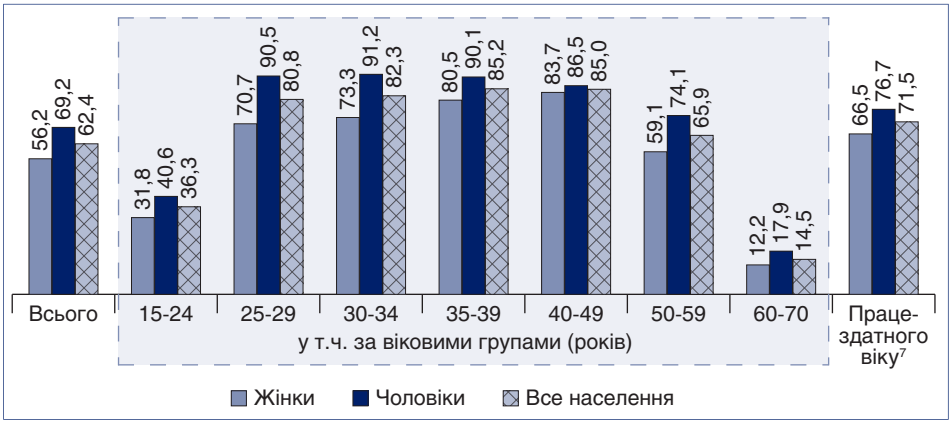
Рівень зайнятості населення за статтю та віковими групами в Україні у 2015р.*
(% загального числа населення відповідної вікової групи)



*Без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м.Севастополь.

Нижчим за чоловічий є і рівень економічної активності жінок та відповідно рівень зайнятості жінок працездатного віку (діаграма "*Рівень економічної активності населення за статтю та віковими групами в Україні у 2015р.*").

Рівень економічної активності населення за статтю та віковими групами в Україні у 2015р.*
(% загального числа населення відповідної вікової групи)



*Без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м.Севастополь.

[7] Особи працездатного віку (згідно з Законом "Про зайнятість населення" від 2012р.) – особи віком від 16 років, які не досягли встановленого ст.26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" пенсійного віку.

Згідно з методологічними поясненнями Держстату, до **осіб працездатного віку** до 2012р. були віднесені жінки віком 15-54 років та чоловіки віком 15-59 років. Відповідно до Закону України "Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи" до населення працездатного віку, починаючи з 2012р. враховано жінок віком 55 років, з 2013р. – жінок віком 56 років, з 2014р. – жінок віком 57 років, з 2015р. – жінок віком 58 років, з 2016р. – жінок віком 59 років. Методологічні пояснення. – *http://www.km.ukrstat.gov.ua/ukr/statinf/rp/rp_met.htm*.

Статистика щодо статевого розподілу зайнятих свідчить про існування гендерної сегрегації в економіці. Так, спостерігається значне домінування жінок, порівняно з чоловіками, серед технічних службовців (83,5% проти 16,5%); працівників сфери торгівлі та послуг (67,5% проти 32,5%); фахівців (64,6% проти 35,4%); професіоналів (61% проти 39%), натомість чоловіки переважали серед кваліфікованих робітників з інструментом (86,3% проти 13,7%) та робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування (83,8% проти 16,2%).

Зайняте населення за професійними групами та статтю в Україні у 2015р.

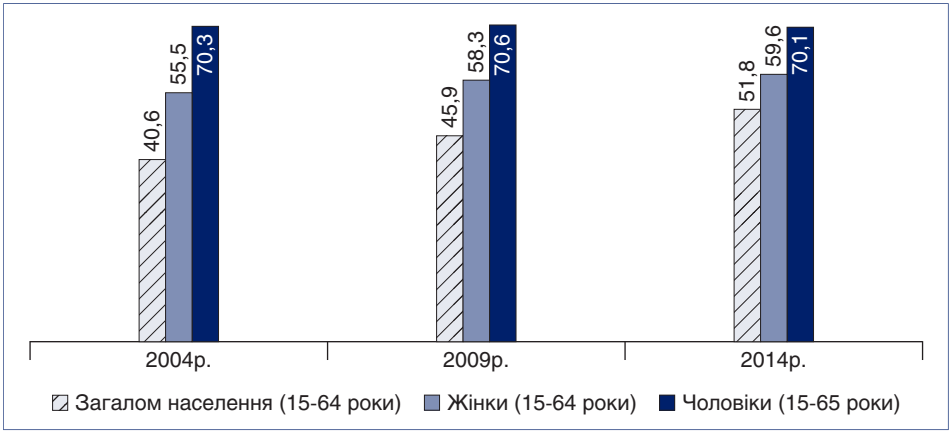
	Усе населення	Жінки	Чоловіки
Усього, тис. осіб	16 443,2	7 872,4	8 570,8
У т.ч. за професійними групами			
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	1 299,0	514,0	785,0
професіонали	2 903,7	1 770,2	1 133,5
фахівці	1 978,3	1 278,9	699,4
технічні службовці	521,2	435,0	86,2
працівники сфери торгівлі та послуг	2 691,2	1 817,7	873,5
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	155,8	59,2	96,6
кваліфіковані робітники з інструментом	2 017,0	275,5	1 741,5
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування	1 849,2	299,2	1 550,0
найпростіші професії	3 027,8	1 422,7	1 605,1

У країнах ЄС рівень зайнятості жінок, порівняно з чоловіками, також є стабільно нижчим. Наразі рівень економічної активності жінок у середньому складає 52% (проти 70,1% у чоловіків). При цьому, чисельність жінок на ринку праці ЄС постійно збільшується. Так, рівень зайнятості жінок упродовж останніх 10 років збільшився більш ніж на 4 в.п. – з 55,5% у 2004р. до 59,6% у 2014р. Рівень зайнятості чоловіків незначним чином знизився (на 0,2 в.п.). (діаграма "*Рівень зайнятості населення за віковими групами та статтю в країнах ЄС*", с.48).

Таким чином зростання економічної зайнятості було забезпечено переважно за рахунок зростання зайнятості жінок, оскільки 7,5 млн. новостворених робочих місць в ЄС зайняті жінками[8].

[8] Зростання стало можливим завдяки реалізації в окремих країнах заходів з підтримки сімей, що дозволило поєднати зайнятість і виховання дітей.

Рівень зайнятості населення за віковими групами та статтю у країнах ЄС (%)
(*Employment rates for selected population groups*)[9]



Рівень зайнятості у країнах ЄС суттєво різниться. Так, якщо серед чоловіків рівень зайнятості коливається від 62% у Греції до 82% у Данії та Чехії, то серед жінок від 44,3% у Греції до 77% у Швеції. Традиційно найвищий рівень жіночої зайнятості демонструють країни півночі та Скандинавії: Фінляндія 77,6%, Німеччина 73,1%, Данія 72,2%, Естонія 70,6%, Австрія 70,1%, Велика Британія 70,6%, Литва 70%; найнижчий рівень – країни півдня: Іспанія 53,8%, Мальта 51,9%, Італія 50,3%.

Гендерні аспекти безробіття

Як в Україні, так і в країнах ЄС найскладнішим та найактуальнішим завданням було і залишається жіноче безробіття, яке є однією з центральних проблем сучасного суспільства.

В Україні рівень жіночого безробіття, який відбиває тенденцію їх економічної активності, є нижчим за чоловічий. Проте, слід зазначити, що на цей час рівень безробіття в України серед жінок є нижчим, ніж у середньому в країнах ЄС (підрозділ "*Гендерні відмінності в рівні безробіття в країнах ЄС*" цього розділу, с.54).

В Україні у 2015р. рівень безробіття жінок (визначений за методологією МОП) склав 8%, а чоловіків – 10%[10] (в абсолютному вимірі число безробітних жінок у 2015р. становило 692,2 тис. осіб, а число безробітних чоловіків – 962,5 тис. осіб. Станом на 1 квітня 2016р., число безробітних жінок становило 264 тис. осіб, чоловіків – 203,5 тис. осіб)[11].

З огляду на зазначені показники, не можна категорично стверджувати про дискримінаційний характер українського ринку праці стосовно жінок.

[9] Eurostat. Statistics Explained. – *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics*.

[10] Ринок праці. – Державна служба статистики України, *http://www.ukrstat.gov.ua*.

[11] Гендерні аспекти ринку праці. – Державна служба зайнятості України, *http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350808*.

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю та віковими групами в Україні у 2015р.
(% до числа економічно активного населення відповідної вікової групи)

При тому, що рівень жіночого безробіття є меншим, порівняно з чоловічим (за умови, що чисельність зайнятих жінок є меншою, порівняно з чисельністю зайнятих чоловіків: 7,9 млн. зайнятих жінок проти чоловіків – 8,6 млн. осіб віком 15-70 років станом на кінець 2015р.), серед осіб, які мали статус **зареєстрованого безробіття**, значною мірою переважали жінки, частка яких становила 55,7%, або 382,3 тис. осіб. (з 686,9 тис. осіб, які мали статус зареєстрованого безробітного упродовж I кварталу 2016р.)[12].

Загалом, рівень працевлаштування чоловіків перевищує рівень працевлаштування жінок як за абсолютними, так і відносними показниками. Попри передбачений законом захист громадян від дискримінації у сфері зайнятості, в т.ч за статтю[13], рівень працевлаштування за статтю різниться – жінкам складніше отримати роботу. За направленням Державної служби зайнятості протягом I кварталу 2016р. отримали роботу 70,9 тис. жінок (зокрема, 46,6 тис. осіб з числа зареєстрованих безробітних), проти 101,1 тис. чоловіків (з яких 55,4 тис. мали статус безробітного).

Якщо жінки здебільшого були працевлаштовані за рахунок надання роботодавцям дотацій на створення нових робочих місць, то чоловіки більшою мірою користувалися можливістю виплати одноразової допомоги по безробіттю.

[12] Гендерні аспекти ринку праці. Державна служба зайнятості України. – *http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350808*.

[13] Законом “Про зайнятість” гарантовано право на використання своєї здатності до праці, професійних знань та кваліфікації, на захист від будь-якого прояву дискримінації під час реалізації свого права на працю.

Нижчий рівень працевлаштування безробітних жінок супроводжується й меншим залученням до підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки. Хоча практично все населення, що перебувало на обліку Державної служби зайнятості, було охоплено послугами з професійної орієнтації, рівень охоплення професійним навчанням був дещо вищим серед безробітних чоловіків, тоді як жінки були більше залучені до оплачуваних громадських робіт. Для підвищення конкурентоздатності на ринку праці протягом І кварталу 2016р. до професійного навчання за направленням Державної служби зайнятості було залучено 27,8 тис. безробітних жінок та 42,8 тис. чоловіків.

Більш низький рівень виходу зі стану безробіття для жінок пов'язаний з гіршими можливостями під час працевлаштування, меншою конкурентоспроможністю, що є підтвердженням дискримінаційної практики українських роботодавців.

Способи пошуку роботи у чоловіків і жінок принципово не відрізняються. Представники обох статей надають перевагу зверненням до друзів, родичів, знайомих. Хоча чоловіки є більш активними у спробах організувати власну справу (діаграма "*Одноразові виплати грошової допомоги безробітним для організації власної підприємницької діяльності в Україні*"[14]), частіше використовують особисті зв'язки, а жінки є менш активними на ринку праці.

Відмінність у способах пошуку роботи стосується лише звернень до Державної служби зайнятості, послугами якої жінки користуються частіше. Так, за інформацією Державної служби зайнятості, у 1995р. частка жінок, зареєстрованих у службі, становила понад 60%. У 2002р. частка звернень чоловіків до послуг служби зайнятості складала 27,5%, а жінок – 40,3%[15]. Упродовж останніх років різниця між жінками та чоловіками зменшувалася, проте серед тих, хто користується послугами служби зайнятості, жінки все одно переважають. Так, у 2015р. число зареєстрованих безробітних серед жінок було 56,4%, чоловіків – 43,8% (діаграма "*Незайняте населення, яке перебувало на обліку в Державній службі зайнятості України*")[16].

Одноразові виплати грошової допомоги безробітним для організації власної підприємницької діяльності в Україні (осіб)

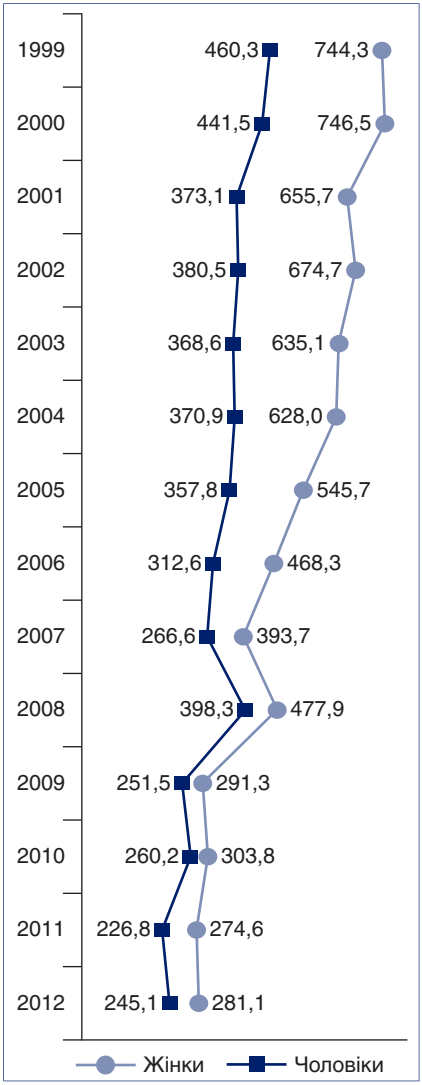
Можна зробити припущення, що жінки частіше звертаються до послуг служби зайнятості не тільки з метою пошуку підходящої роботи, але й для того, щоб отримати тимчасову оплачувану перерву у трудовій діяльності. Варто відмітити, що

[14] Надання послуг населенню та роботодавцям державною службою зайнятост. – Державна служба зайнятості, *http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350804*.

[15] Державна служба зайнятості. Статистична інформація. – *http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543*.

[16] Там само.

Незайняте населення, яке перебувало на обліку в Державній службі зайнятості України[17]
(на кінець звітного періоду; тис. осіб)



часто жінкам, які звертаються до служби зайнятості, не вигідно працювати внаслідок того, що розмір допомоги з безробіття інколи перевищує оплату праці на потенційному робочому місці. За даними Держстату, середній розмір допомоги по безробіттю на початок 2016р. становив 1 516 грн., що є на 10% вище законодавчо визначеного розміру мінімальної заробітної плати (1 378 грн.)[18].

Іншою причиною різниці в рівні зареєстрованого безробіття серед жінок і чоловіків може бути існування в Україні заходів активної політики зайнятості націлених на працевлаштування жінок, які мають дітей до 6 років чи дітей-інвалідів[19]. Це заохочує безробітних жінок в Україні звертатися до Державної служби зайнятості частіше, ніж безробітних чоловіків.

Надання послуг Державної служби зайнятості України жінкам (І квартал 2016р.)[20]
(тис. осіб)

Усього отримували послуги Державної служби зайнятості	
Працевлаштовані за направленням служби	70,9
Брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру	23,3
Охоплено профорієнтаційними послугами	427,5
Зареєстровані безробітні	
Мали статус безробітного протягом звітного періоду	382,3
Працевлаштовано	46,6
в т.ч. шляхом виплати допомоги по безробіттю одноразово	1,1
Рівень працевлаштування, %	12,2
Проходили професійне навчання	27,8
Брали участь у громадських та ін. роботах тимчасового характеру	23,1
Охоплено профорієнтаційними послугами	343,8
Мали статус безробітного на кінець періоду	264,0

[17] Публікація документів Державної Служби Статистики України. – *https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2006/rp/zrp/zrp_u/knzn_rik_u.html*.

[18] Станом на квітень 2016р. Див.: ст.8 Закону України “Про Державний бюджет України на 2016 рік”.

[19] Відповідно до Закону України “Про зайнятість населення”.

[20] Статистика Державної служби зайнятості. – *http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350807*.

Аналіз причин безробіття показує, що серед жінок група вивільнених за власним бажанням та за угодою сторін, у зв'язку із закінченням терміну контракту або договору найму та тих, у кого робота мала сезонний характер, є дещо більшою. У чоловіків переважають вивільнені з економічних причин, не працевлаштованих після закінчення загальноосвітніх і вищих навчальних закладів[21].

Частки безробітного населення віком 15-70 років за причинами незайнятості в Україні у 2015р.[22]

Хоча на сучасній, постіндустріальній стадії соціального розвитку на ринку праці створюються спеціальні можливості для жінок, оскільки структура зайнятості населення змінюється в бік розширення праці у сфері послуг, формуються нові моделі трудових відносин, існують деякі фактори, що обумовлюють специфіку жіночого безробіття в українському суспільстві. Серед таких факторів важливо відмітити, перш за все, переважання потреби в чоловічих кадрах, що зумовлено сучасною структурою української економіки. Така структура економіки формує занижений попит на жіночу робочу силу (врізка "*Структура економіки України*").

[21] Гендерні аспекти ринку праці. – Державна служба зайнятості України, *http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350808*.

[22] *Джерело*: Гендерні аспекти ринку праці. – Державна служба зайнятості України, *http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350807*.

СТРУКТУРА ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Упродовж 1990-2013рр. в країні збільшується питома вага сектору послуг, частка якого зросла на 31,2%[23], сільського господарства зменшилася на 15,7%, промисловості – на 15,5%. Зростання українського сектору послуг відбулося за рахунок розвитку наступних видів економічної діяльності: транспорт, торгівля, готелі та ресторани. Активне зростання продемонстрували послуги, надані банками, сектором нерухомості, страхуванням та іншими бізнес-структурами, питома вага яких зросла з 0,1% у 1991р. до 11,9% у 2012р. Достатньо високі показники розвитку демонструє сектор послуг уряду, освіти, охорони здоров'я, комунального господарства.

Упродовж 1990-2000рр., під час жорсткої кризи сталося суттєве скорочення питомої ваги промисловості в обсязі 8,8%. На цьому етапі відбулося скорочення питомої ваги машинобудування та металообробки на 17,1%, легкої промисловості – на 9,2%, харчової та борошномельно-круп'яної – на 4,3%. Натомість зросла питома вага чорної металургії на 16,4%, електроенергетики – на 8,9%, паливної промисловості на – 4,4% (що пов'язано зі зростанням цін на енергоносії та підвищенням зовнішнього попиту на сировинну продукцію).

Упродовж 2000-2012рр. структурні зміни у промисловості уповільнилися, натомість і так невисока питома вага легкої промисловості скоротилася з 1,7% до 0,7%, тобто в понад 2 рази.

Упродовж 2014-2016рр., під впливом подій 2014р., поточна економічна ситуація характеризується глибокою кризою та занепадом. На реальному секторі економіки позначився нищівний удар від збройного протистояння – розташовані у східних регіонах виробництва вугільної, металургійної, машинобудівної, хімічної промисловості.

Падіння доходів та прискорення темпів зубожіння населення вплинуло на структурні зсуви в секторі послуг, зокрема фінансів, кредиту, страхування, транспорту, торгівлі, громадського харчування, послуг охорони здоров'я та освіти.

У загальній кількості вакансій, станом на I квартал 2016р.[24], кожна четверта вакансія надійшла від сільського, лісового та рибного господарства, 16,7% – підприємства переробної промисловості, 12,4% – оптова та роздрібна торгівля[25].

Лідерами за кількістю вакансій залишаються висококваліфіковані робітники – слюсарі, токарі, електрогазозварники, водії, робітники з ремонту електроустаткування тощо. У сільськогосподарському секторі – агрономи, трактористи та робітники з обслуговування сільськогосподарського виробництва.

[23] Міжнародні статистичні органи вважають, що країни, в яких понад 65% ВВП виробляє сфера послуг, слід вважати постіндустріальними. Однак економіка з домінуючим сектором послуг є ефективною лише в тих випадках, коли зростання сектору послуг відбувається за рахунок науково-технічного прогресу, підвищення ефективності сільського господарства та промисловості, збільшення соціальних витрат і рівня життя населення.

[24] За даними державної служби зайнятості, зменшення кількості наявних вакансій спостерігалося майже в усіх видах економічної діяльності, найбільш суттєво – в державному управлінні та обов'язковому соціальному страхуванні (на 2 300), в переробній промисловості (на 1 100), у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги та в сільському, лісовому та рибному господарстві (на 500).

[25] Пропозиція робочої сили та попит на неї. – Державна служба зайнятості, *http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350800*.

Структура вакансій за видами економічної діяльності в Україні (%)
(станом на 1 квітня 2016р.)

Сільське, лісове та рибне господарство	28,6
Переробна промисловість	16,8
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	12,4
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	7,6
Державне управління і оборона; обов'язкове соціальне страхування	6,9
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	5,9
Освіта	3,6
Будівництво	3,3
Тимчасове розміщування та організація харчування	2,7
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	2,6
Постачання електроенергії, газу, пару та кондиційованого повітря	1,7
Професійна, наукова та технічна діяльність	1,5

Статистичні дані показують, що жінки першими потрапляють під удар фінансово-економічної кризи, про що свідчать як дані 2008-2009рр., так і сучасні. Хоча безробіття зростає переважно серед чоловіків, усе ж можна говорити про більшу уразливість жінок щодо звільнень з економічних причин. Сучасна криза вдарила не тільки по галузях, де працюють переважно чоловіки – добувна промисловість і будівництво. Але й по сектору послуг і в т.ч. фінансовій сфері та страховій сферах, освіті, сфері охорони здоров'я, науковій діяльності (таблиця "*Частка зареєстрованих безробітних...*").

Як доведено багатьма фахівцями з гендерних проблем[26], очевидним є той факт, що безробітні жінки є більш проблемною групою, оскільки втрата роботи для них пов'язана з меншою імовірністю виходу зі стану безробіття, порівняно з чоловіками. Проте, аналіз загальних показників зайнятості й безробіття та їх гендерний розподіл засвідчує, що в Україні для жінок існують доволі широкі можливості зайнятості, і в динаміці ці можливості зростають. Водночас, з погляду гендерного аналізу ринку праці, значення має не лише наявність роботи як такої, але й якісні характеристики цієї роботи.

Гендерні відмінності в рівні безробіття в країнах ЄС

За роки кризи гендерні відмінності в рівні безробіття в країнах ЄС скоротилися, а серед молодих жінок віком 15-24 років рівень безробіття є нижчим, порівняно з чоловіками цього ж віку. Незначне перевищення рівня загального чоловічого безробіття над жіночим (15-24 роки) спостерігалось у 2009-2010рр. Імовірно воно

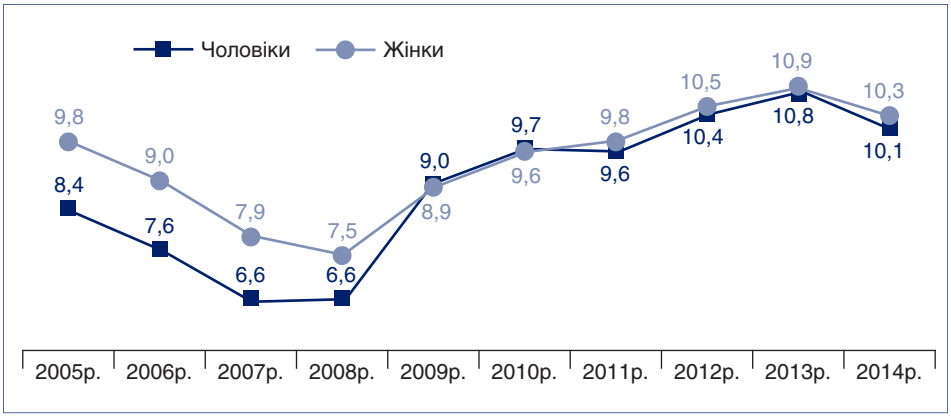
[26] Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили. – Київ, 2012, *http://www.idss.org.ua/monografii/2013_ua_womens%20participation.pdf*.

Частка зареєстрованих безробітних за видами економічної діяльності та статтю в Україні у 2015р.
(% загального числа безробітних)

	Жінки	Чоловіки
Сільське, лісове та рибне господарство	34,6	65,4
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	29,4	70,6
Переробна промисловість	51,2	48,8
Постачання електроенергії, газу, пару та кондиційованого повітря	45,9	54,1
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	47,1	52,9
Будівництво	32,0	68,0
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	74,5	25,5
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	53,9	46,1
Тимчасове розміщування та організація харчування	83,5	16,6
Інформація та телекомунікації	59,7	40,3
Фінансова та страхова діяльність	78,4	21,6
Операції з нерухомістю	59,5	40,5
Професійна, наукова та технічна діяльність	65,4	34,6
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	53,7	46,3
Державне управління та оборона; обов'язкове соціальне страхування	50,2	49,8
Освіта	76,1	23,9
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	81,3	18,8
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	66,7	33,3
Надання інших видів послуг	73,2	26,8

було зумовлено гендерними відмінностями у структурі зайнятості, в т.ч. потенційними, оскільки галузі економіки по-різному потерпали від кризи. Загалом, розбіжності в рівні безробіття чоловіків і жінок віком 15-24 років зменшилися до 0,1-0,2 в.п. у 2009-2015рр., тоді як на початку 2000р. вони досягали майже 2 в.п. (8,1% безробітних серед чоловіків віком 15-24 років у 2000р. проти 10% серед жінок того ж віку). У 2015р. частка безробітних чоловіків становила 10,1%, жінок – 10,3%. Серед зайнятих в економіці віком 15-24 років безробіття складало 22,8% у чоловіків і 21,4% у жінок, а віком 25-74 років – 8,8% і 9,2%, відповідно.

Рівень безробіття за статтю у країнах ЄС (%)
(*Unemployment rate EU-28*)



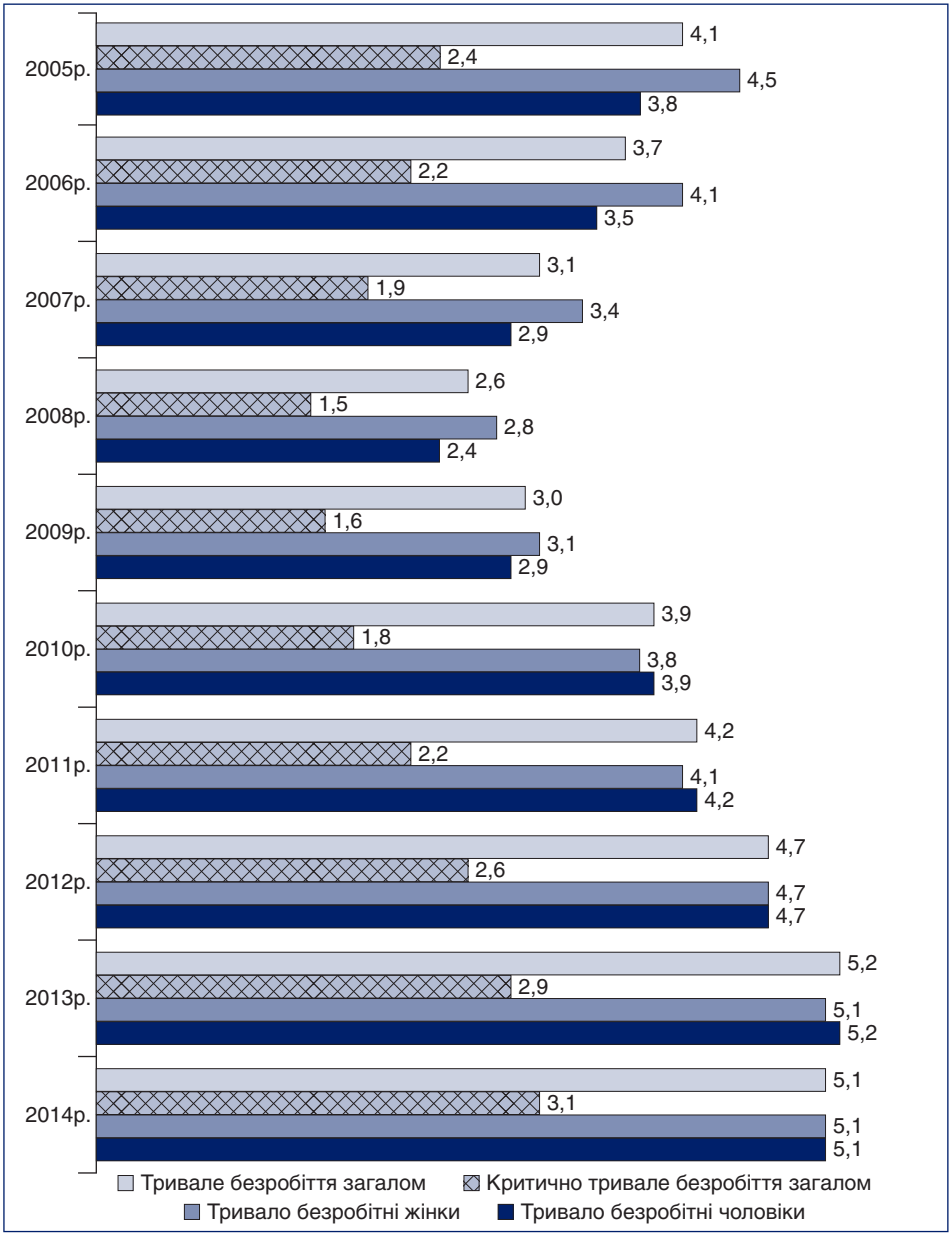
Серед економічно активних чоловіків частка безробітних у 2014р. коливалась від 5,1% у Чехії до 23,7% у Греції, за медіанного значення 9%, а серед економічно активних жінок – від 4,6% у Німеччині до 30,2% у Греції, за медіанного значення 8,9% (таблиця "*Рівень безробіття за статтю у країнах ЄС*", с.58).

Частка *тривалих* (понад один рік) *безробітних* продовжує рости, хоча й окреслились деякі ознаки стабілізації. Так, відсоток тривало безробітних, як частка економічно активного населення, у 2013-2014рр. стабілізувався на рівні 5,1% як у чоловіків, так і у жінок, причому у чоловіків вона навіть знизилась, порівняно з 2013р. (на 0,1 в.п.) (діаграма "*Тривале та критично тривале безробіття...*"). Однак, частка *тривало безробітних* у загальній чисельності безробітних продовжує рости, склавши 49,5% загальної чисельності безробітних обох статей, 50% безробітних чоловіків і 48,9% безробітних жінок.

Дедалі збільшується частка безробітних, які не працюють понад два роки. Якщо у 2008-2009рр. вона знизилась до 1,5% загальної чисельності економічно активного населення, то у 2014р. зросла до 3,1%. У чоловіків вона стабілізувалась у 2013-2014рр. на рівні 3%, у жінок зросла до 3,1% у 2014р.

Рівні безробіття суттєво різняться у країнах ЄС. Найбільші гендерні відмінності за рівнем безробіття спостерігаються у Греції, де жіноче безробіття на 6,5 в.п. вище за чоловіче, а також в Ірландії та Литві, де, навпаки, безробіття серед чоловіків перевищувало жіноче безробіття більш ніж на 3 в.п. (таблиця "*Рівень безробіття за статтю у країнах ЄС*", с.58).

Тривале та критично тривале безробіття за статтю у країнах ЄС (%)[27]
(*Long-tern unemployment rate*)



[27] *Джерело*: Eurostat. Statistics Explained. – *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics*.

Рівень безробіття за статтю у країнах ЄС (%)[28]
(*Unemployment rate by gender*)

	Жінки		Чоловіки	
	2007р.	2014р.	2007р.	2014р.
ЄС	**7,9**	**10,3**	**6,6**	**10,1**
Країни зони євро (19)	**8,6**	**11,8**	**6,7**	**11,5**
Бельгія	8,5	7,9	6,7	9,0
Болгарія	7,4	10,4	6,5	12,3
Чехія	6,7	7,4	4,2	5,1
Данія	4,2	6,8	3,4	6,4
Німеччина	8,7	4,6	8,4	5,3
Естонія	3,8	6,8	5,4	7,9
Ірландія	4,3	9,4	5,0	12,9
Греція	12,9	30,2	5,3	23,7
Іспанія	10,7	25,4	6,4	23,6
Франція	8,5	10,1	7,6	10,5
Хорватія	11,4	18,3	8,8	16,5
Італія	7,8	13,8	4,9	11,9
Кіпр	4,6	15,1	3,4	17,1
Латвія	5,6	9,8	6,5	11,8
Литва	4,3	9,2	4,2	12,2
Люксембург	5,1	6,0	3,4	5,9
Угорщина	7,7	7,9	7,1	7,6
Мальта	7,9	5,4	5,8	6,2
Нідерланди	5,2	7,8	3,3	7,2
Австрія	5,3	5,4	4,5	5,9
Польща	10,3	9,6	9,0	8,5
Португалія	9,6	14,5	8,7	13,8
Румунія	5,2	6,1	7,2	7,3
Словенія	5,9	10,6	4,0	9,0
Словаччина	12,8	13,6	10,0	12,8
Фінляндія	7,2	8,0	6,5	9,3
Швеція	6,5	7,7	5,9	8,2
Велика Британія	5,0	5,8	5,5	6,4
Ісландія	2,3	4,9	2,3	5,1

[28] *Джерело*: Eurostat. Statistics Explained. – *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Table_3_Unemployment_rate_by_gender_and_age,_2007-2014_(%25).png*

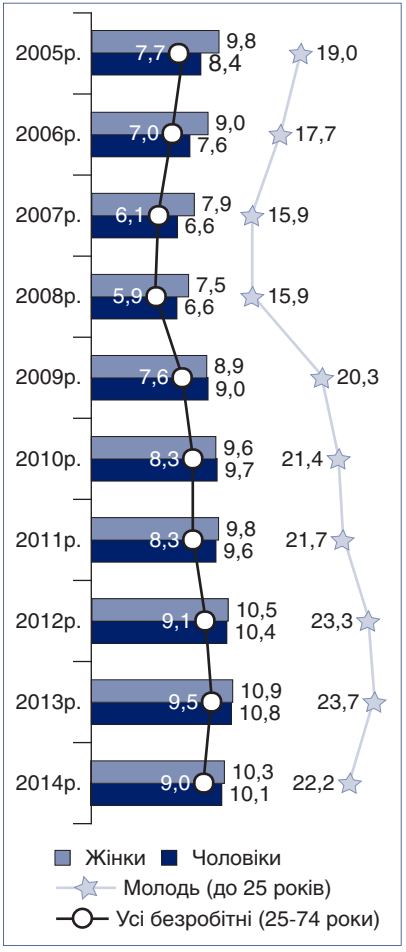
Рівень безробіття серед молоді

Під час аналізу безробіття особлива увага надається становищу молодих людей віком 15-24 років. Фінансово-економічна криза різко звузила для молодих людей перспективи на ринку праці. Не дивлячись на незначне її зниження упродовж останнього року, молодіжне безробіття залишається найгострішою проблемою ЄС. Вплив зниження темпів економічного зростання на молодіжне безробіття відбувається утричі сильніше, порівняно з іншими віковими групами. Станом на кінець 2014р., більше 2 з кожних 10 молодих працівників були безробітними, порівняно з кожним десятим серед дорослих. Багато з них змушені перебувати у стані тривалого безробіття із самого початку трудової діяльності. **Такої ситуації ніколи не було під час попередніх циклічних спадів.** Через стрімке постаріння населення регіону, рівень молодіжного безробіття завжди перевищував рівень безробіття дорослих. Після кризи 2008р. рівень молодіжного безробіття зростає швидше, ніж у дорослих (хоча між країнами існують суттєві відмінності), проте працівники віком 15-24 років мають меншу чисельність, порівняно з працівниками старшого віку.

У деяких країнах Єврозони безробіття серед молоді знаходиться на рекордно високому рівні. Особливо загрозливий характер мають масштаби молодіжного безробіття на півдні Європи, саме тут з'являється т.зв. "втрачене покоління"[29] ("*Lost Generation*"). За даними Євростату, в Греції та Іспанії кожна друга молода людина не має роботи (52,4% та 53,2%, відповідно). В Хорватії цей показник складає 45,5%, в Італії 42,7%, тоді як у Німеччині – 7,7%. (діаграма "*Рівень безробіття за віковими групами та статтю...*").

Якщо в цілому в ЄС-28 рівень безробіття серед жінок віком 15-24 років у 2015р. був вищим, ніж у чоловіків того ж самого віку, то в ряді країн Південної та Східної Європи, навпаки, жіноче безробіття серед молоді було вищим. Рівень безробіття серед жінок 15-24 років коливався від 6,5%

Рівень безробіття за віковими групами та статтю у країнах ЄС (%)
(*Unemployment rate by age*)[30]



[29] На думку французького соціолога Р.Бланка (*Richard Blanc*), молодіжне безробіття в південно-європейських країнах набуває ідеологічних рис і стає локомотивом протесту проти несправедливої економічної політики.

[30] Eurostat. Statistics Explained. – *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Table_3_Unemployment_rate_by_gender_and_age,_2007-2014_(%25).png.*

у Німеччині до 55% в Греції, а серед чоловіків того ж віку – від 7,9% у Німеччині до 48,7% у Іспанії. У Греції рівень жіночого безробіття є майже на 10 в.п. вищим за чоловіче, а в Естонії, Бельгії, Болгарії, Ірландії, Фінляндії, Франції, Великій Британії навпаки, жіноче безробіття серед молоді є нижчим за чоловіче (таблиця "*Рівень безробіття молоді (15-24 років) за статтю у країнах ЄС*").

Рівень безробіття молоді (15-24 років) за статтю у країнах ЄС (%)[31]
(*Unemployment Rates by age and gender*)

	Жінки		Чоловіки	
	2014р.	*2015р.*	*2014р.*	*2015р.*
ЄС-28	**21,5**	**19,5**	**22,8**	**21,1**
Країни зони євро (19)	**23,2**	**21,7**	**24,2**	**23,0**
Австрія	10,0	10,0	10,6	11,1
Бельгія	22,4	20,0	24,0	23,8
Чехія	17,1	14,4	15,1	11,3
Данія	11,5	10,1	13,8	11,6
Естонія	9,0	–	19,2	–
Фінляндія	18,2	19,4	22,6	24,8
Франція	23,1	23,4	25,2	25,8
Німеччина	7,1	6,5	8,4	7,9
Греція	58,1	55,0	47,4	45,2
Угорщина	21,0	16,0	20,0	18,3
Ісландія	6,5	6,5	13,0	10,9
Ірландія	20,9	17,6	26,6	23,7
Італія	44,7	42,6	41,3	38,8
Люксембург	18,9	15,3	26,3	18,7
Нідерланди	13,1	11,2	12,4	11,3
Норвегія	6,6	8,6	9,1	11,1
Польща	25,5	20,9	22,7	20,7
Португалія	35,4	34,5	34,3	29,6
Словаччина	30,1	27,5	29,5	25,8
Словенія	21,4	14,8	19,5	17,7
Іспанія	53,0	48,0	53,4	48,7
Швеція	21,5	19,5	24,2	21,2
Швейцарія	8,6	8,0	8,6	9,2
Велика Британія	14,8	12,9	18,9	16,2

"–" – Даних немає.

Отже, можна з упевненістю констатувати, що безробіття негативно впливає на всі соціально-економічні сфери: від народжуваності та морально-психологічної атмосфери в родині до суспільства в цілому. Характери жіночого та чоловічого безробіття різняться. Жіноче безробіття є більш затяжним, жінки часто "йдуть" у домогосподарство, не маючи можливості знайти роботу, змінюють статус безробітних на статус домогосподарок. Своєю чергою, більшість безробітних чоловіків достатньо щвидко знаходять нову роботу.

[31] *Джерело*: OECD. STATS. – *http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=36499*.

ЧАСТКОВА ЗАЙНЯТІСТЬ

За останнє десятиріччя робота неповний робочий день стала загальнопоширеним явищем, яке має тенденцію до сталого росту. Неповна/часткова зайнятість стала одним із засобів вирішення проблем зайнятості жінок як в Україні, так і в країнах ЄС. Серед часткової зайнятості найбільш поширеними формами є зайнятість неповний робочий день, а також гнучкі умови праці.

За даними Євростату, частка працюючого неповний день населення країн ЄС зростала з 6,7% у 2004р. до 19,6% у 2014р.[32] Разом з тим, чоловіки та жінки користуються цим видом зайнятості різною мірою.

НЕПОВНА ЗАЙНЯТІСТЬ (*part-time employment*)

За визначенням МОП, термін "працівник на неповний час" існує для визначення осіб, у яких звичайна кількість відпрацьованих годин є меншою, порівняно з працівниками, зайнятими повний час. Так, ст.1 Конвенції №175 "Про роботу на умовах неповного робочого часу" 1994р. надає наступне визначення:

(*a*) "Працівник, зайнятий неповний робочий час", означає особу, яка працює за наймом, нормальна тривалість робочого часу якої менша від нормальної тривалості робочого часу працівників, зайнятих повний робочий час та які перебувають у порівнянній ситуації;

(*b*) нормальна тривалість робочого часу, вказана у пункті (*a*), може розраховуватися потижнево чи у середньому за певний період зайнятості;

(*c*) термін "працівник, зайнятий повний робочий час, який перебуває в порівнянній ситуації" означає трудящого, зайнятого повний робочий час, який:

(*i*) має такий самий тип трудових відносин;

(*ii*) має такі самі чи аналогічні види роботи чи професію;

(*iii*) працює у тому самому структурному підрозділі чи, якщо у ньому немає працівників, зайнятих повний робочий час, та тих що знаходяться у порівнянній ситуації, то на тому самому підприємстві, чи, якщо на цьому підприємстві немає працівників, зайнятих повний робочий час, та тих, що перебувають у порівнянній ситуації, то в тій самій галузі економічної діяльності, що й відповідний працівник, зайнятий неповний робочий час;

(*d*) не вважаються працівниками, зайнятими повний робочий час, працівники, зайняті повний робочий час, що опинилися в умовах часткового безробіття, внаслідок тимчасового скорочення нормальної тривалості їх робочого часу, що має колективний характер, з економічних, технічних чи структурних причин"[33].

Деякі дослідники вважають, що така дефініція є надто загальною, що не дає змоги здійснити її статистичну інтерпретацію[34]. Як наслідок, немає єдиного загально визначеного засобу вимірювання неповної зайнятості, що зумовлює значні розбіжності в її оцінках[35].

---

[32] Employment statistics. – *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics*.

[33] Конвенція №175 "Про роботу на умовах неповного робочого часу". – Генеральна конфенренція міжнародної організації праці, 81 сесія, Женева, Адміністративна рада міжнародного бюро праці, 7 червні, 1994р.; *http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_040* (ILO – *http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c175_ru.pdf)*.

[34] Капелюшников Р. Нестандартные формы занятости и безработицы в России. – Москва, ГУ ВШЭ, Серия WP3 Проблемы рынка труда, 2004.

[35] На теперішній час немає єдиного офіційного визначення мінімальної кількості годин на тиждень, яке можна було б кваліфікувати як "повний робочий час". Внаслідок відмінностей у визначенні між країнами межа між повною та частковою зайнятістю встановлюється країною самостійно або на підставі спеціальних розрахунків. В Україні нормальна тривалість робочого тиждня не перевищує 40 годин.

Масштаби поширення неповної зайнятості серед жінок у світі, згідно з дослідженням МОП, за останні 10 років зросли на 4,7%, а у чоловіків лише на 2,4%[36]. Беручи до уваги статеві відмінності, можна говорити про різні причини, що змушують працівника обирати саме такий вид зайнятості. Якщо 23,6% працюючих неповний робочий день чоловіків посилаються на фактори, пов'язані з "необхідністю навчатися", та серед жінок таких лише 7,6%. В той же час на причини, пов'язані з "доглядом за дітьми та похилими" посилаються 31,5% працюючих неповний робочий день жінок і лише 4,2% чоловіків. Такі дані можуть свідчити про те, що варіант зайнятості неповний робочий день є більш привабливим для жінок, ніж для чоловіків. Хоча те, що робота неповний робочий день є одним з небагатьох варіантів форм догляду за дітьми може слугувати показником розмитості та умовності такого поняття як "вибір"[37].

У країнах ЄС серед жінок частка неповної зайнятості складає 32,2% проти 8,8% у чоловіків. Рекордсменом є Нідерланди, де серед усіх зайнятих жінок 49,6% мають часткову зайнятість[38].

У структурі зайнятості країн ЄС стало підвищується **частка тимчасово зайнятих** (за часовими, строковими контрактами). Загалом у ЄС-28 вона складає 14%. В країнах зони євро – 15,4% загальної чисельності зайнятих. Більше всього зайнятих на тимчасовій основі представників обох статей в Польщі (близько 30%) та Іспанії (близько 25%). Крім того, на Кіпрі (24%) та в Нідерландах (23%) найбільші частки тимчасово зайнятих жінок. Найменші частки тимчасово зайнятих жінок у Румунії (1,2%), Литві (2%) та Латвії (2,4%). Співвідношення тимчасово зайнятих чоловіків і жінок у країнах ЄС є майже однаковими, за винятком Кіпру, де чисельність тимчасово зайнятих жінок (24%) майже у двічі перевищує частку тимчасово зайнятих чоловіків (13%). У Швеції і Фінляндії різниця між тимчасово зайнятими чоловіками та жінками складає 5,9 та 4,1 в.п., відповідно (таблиця "*Частка тимчасово зайнятих за часовими або строковими контрактами...*").

Структура неповної зайнятості України має свої специфічні риси. Так, якщо в більшості країн світу домінує добровільна неповна зайнятість, то в Україні значне число працівників працюють неповний робочий тиждень у вимушеному режимі, внаслідок переводу на скорочений графік за ініціативою роботодавців. Аналіз динаміки зайнятості неповний робочий час показує, що частка осіб, які працюють на умовах неповної зайнятості, в Україні стабільно зростає – протягом 2004-2010рр. вона збільшилась із 3,5% до 4,8%. У 2010р. на умовах неповної зайнятості працювали понад 500 тис. осіб. Станом на 1 жовтня 2015р., число працюючих, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), – 652,6 тис. осіб, або 8% середньооблікової чисельності штатних працівників.

---

[36] Женская занятость: Глобальные тенденции и действия МОТ. – Материалы МОТ, 49 сессия Комиссии по положению женщин Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк 28 февраля - 11 марта 2005г.; *http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312616.pdf*.

[37] Там само.

[38] Докладно див.: Employment statistics. Eurostat. – *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics#Part-time_and_fixed-term_contracts*.

Частка тимчасово зайнятих за часовими або строковими контрактами у країнах ЄС у 2014р. (%)
(*Proportion of employees with a contract of limited duration*)

	Жінки	Чоловіки
ЄС-28	**14,4**	**13,6**
Країни зони євро (19)	**15,7**	**14,7**
Бельгія	9,7	7,6
Болгарія	4,9	5,6
Чехія	11,3	8,4
Данія	9,0	8,2
Німеччина	13,2	13,1
Естонія	3,0	3,3
Ірландія	9,4	9,2
Греція	12,2	11,0
Іспанія	24,6	23,6
Франція	16,9	15,0
Хорватія	17,1	16,6
Італія	14,2	13,1
Кіпр	24,4	13,1
Латвія	2,4	4,3
Литва	2,0	3,6
Люксембург	9,2	7,1
Угорщина	10,3	11,2
Мальта	9,2	6,6
Нідерланди	22,0	20,2
Австрія	9,2	9,2
Польща	28,0	28,5
Португалія	21,1	21,6
Румунія	1,2	1,7
Словенія	17,1	16,0
Словаччина	8,5	9,0
Фінляндія	18,2	12,3
Швеція	18,8	14,7
Велика Британія	6,8	5,8

Слід визнати, що часткова зайнятість дослідниками сприймається неоднозначно, вони називають як негативні наслідки такої зайнятості, так і позитивні.

З одного боку, неповна зайнятість дозволяє жінкам реалізовувати власні здібності, задовольняти потреби в соціальних зв'язках, а вільний час може бути використаний на виконання сімейно-побутових обов'язків, а також саморозвиток і підвищення рівня освіти та кваліфікації.

З іншого боку, дослідники зазначають, що часткова зайнятість призводить до гендерної сегрегації зайнятості, тобто концентрації чоловіків і жінок у різних галузях економіки[39]. Для жінок це, насамперед, зайнятість у сфері послуг: освіта, торгівля, харчування тощо. Зайняті в цих галузях мають меншу заробітну плату та обмежені можливості для кар'єрного росту.

Запит на використання неповної зайнятості формується як з боку роботодавців, які прагнуть мінімізувати ризики та витрати, в т.ч. за рахунок зниження трансакційних витрат на взаємодію із персоналом та на управління виробничими активами, так і з боку працівників. Така зайнятість обумовлена не тільки прагненням мінімізувати рівень безробіття, але й потребами окремих категорій осіб у більшій гнучкості в організації своєї трудової діяльності з урахуванням бажання самореалізації та можливістю поєднувати різні види діяльності (врізка "*Деякі переваги та недоліки неповної форми зайнятості*", с.64).

[39] Несбітт Д. Ебердин П. Що нас чекає в 90-ті роки? Мегатенденції: рік 2000: Пер. з англ. – М.: Республіка, 1992.

ДЕЯКІ ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ НЕПОВНОЇ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ

ПЕРЕВАГИ	
для роботодавця	**для працівника**
➢ гнучкість режиму робочого часу; ➢ отримання кваліфікованого персоналу в потрібній кількості і за короткий час; ➢ зменшення обсягів кадрового діловодства, бухгалтерського та податкового обліку, організації соціального забезпечення; ➢ зменшення витрат на компенсаційні пакети (для тимчасових працівників вони або не передбачені зовсім, або є мінімальними); ➢ відсутність простоїв: якщо тимчасовий працівник захворів або пішов у відпустку, за контрактом агенція зобов'язана надати на цей час заміну; ➢ можливість замінювати працівників необмежену кількість разів, якщо вони з якихось причин не влаштовують роботодавця; ➢ можливість залучати спеціалістів на термін від кількох годин до кількох місяців; ➢ мінімізація витрат на пошук та добір персоналу завдяки можливості запросити працівника, який сподобався, в штат; ➢ можливість у стислі терміни залучити спеціалістів, які усвідомлюють свою тимчасову зайнятість.	➢ гнучкість режиму робочого часу (передбачає саморегулювання загальної тривалості робочого дня, тиждня, року); ➢ можливість роботи в різних компаніях зі збереженням безперервного трудового стажу; ➢ потреба в працевлаштуванні окремих категорій осіб, для яких повна зайнятість з певних причин ускладнена або є небажаною (студенти, пенсіонери, інваліди), або пов'язана із специфікою окремих професій (моряки, представники творчих професій, виставкова діяльність та ін.).
НЕДОЛІКИ	
для роботодавця	**для працівника**
➢ більші витрати, порівняно зі штатним персоналом (замовник платить за послуги кадровій агенції в середньому 12-18% фонду оплати праці найманих працівників); ➢ велика імовірність зниження лояльності працівників до компанії-роботодавця (через тимчасову зайнятість); ➢ необхідність певного періоду для набуття новим тимчасовим працівником потрібних навиків (тривалість залежить від специфіки діяльності роботодавця); ➢ імовірність комерційного шпигунства з боку тимчасового персоналу (в зарубіжних кадрових агентствах працюють служби безпеки, які здійснюють перевірку потенційних працівників); ➢ проблеми формування договору лізингу; ➢ відсутність законодавчої бази.	➢ відсутність гарантії постійної зайнятості; ➢ зниження рівня соціального захисту та можливість втрати соціальних пільг; ➢ можливість звільнення без вихідної допомоги; ➢ послаблення можливостей вертикальної кар'єри; ➢ відсутність права на певні винагороди, пов'язані з безперервним стажем роботи на одному підприємстві; ➢ відсутність можливості одержувати виплати з тимчасової непрацездатності (лікарняні листки) та інші виплати, що їх може одержувати штатний працівник.

Дедалі більше поширення в розвинутих країнах зайнятості жінок на умовах неповного робочого часу, а також попит на неповну зайнятість з боку самих жінок дозволяє зробити припущення, що варіант неповної зайнятості в майбутньому для жінок може стати домінуючим.

Зниження гарантій зайнятості

Важливим фактором зміни ситуації в країнах ЄС є не просто зростання гнучкості відносин працевлаштування, а, перш за все, зниження гарантій зайнятості внаслідок слабкості інститутів ринку праці. Наслідуючи традиції неформального сектору, який за своєю сутністю характеризується повною гнучкістю, формальна зайнятість також стає більш гнучкою внаслідок поширення нетрадиційних трудових договорів, включно з договорами з фіксованим строком і самозайнятість, скорочення робочого часу та лібералізацію трудового законодавства. Поєднання недоліків застосування законодавства про захист робочих місць та зростання неформальної зайнятості призводить до зростання гнучкості ринку праці та зниження гарантій зайнятості.

У країнах ЄС спостерігається високий рівень об'єктивних параметрів відсутності гарантії зайнятості[40], зокрема, вимушена тимчасова зайнятість та вимушена зайнятість на умовах неповного робочого дня. Так, в Угорщині зростання рівня зайнятості на 0,5 в.п. у 2011р. супроводжувалося збільшенням частки вимушеної зайнятості на умовах неповного робочого часу на 4,2 в.п. Особливо потерпають від відсутності гарантії зайнятості жінки. Так, в Італії, наприклад, якщо поєднати показники неповної зайнятості та показники загальної чисельності безробітних, то виявиться, що рівень жіночого безробіття зростає на 3,2 в.п., тоді як для чоловіків цей показник збільшується на 2,2 в.п.[41] Поряд із загальним зростанням економічної зайнятості населення збільшується частка зайнятих неповний час. Так, у країнах ЄС-28 часткова зайнятість зросла з 16,7% у 2004р. до 19,6% у 2014р. Частка зайнятих неповний робочий день є вищою у країнах Північної Європи. Найбільша питома вага частково зайнятих – 49,6% припадає на Нідерланди. В Австрії, Німеччині, Великій Британії, Данії, Швеції, Бельгії та Ірландії кожен четвертий має часткову зайнятість. Найнижчий рівень часткової зайнятості у країнах, що недавно доєдналися до ЄС – у Болгарії (2,5%), а також у Словаччині, Хорватії, Чехії та Угорщині (від 5,1% до 5,5%). Це може бути пов'язано з обмеженими можливостями часткової зайнятості у країнах Східної Європи, з характерним негнучким ринком праці та низькою заробітною платою, за якої робота неповний час стає малопривабливою.

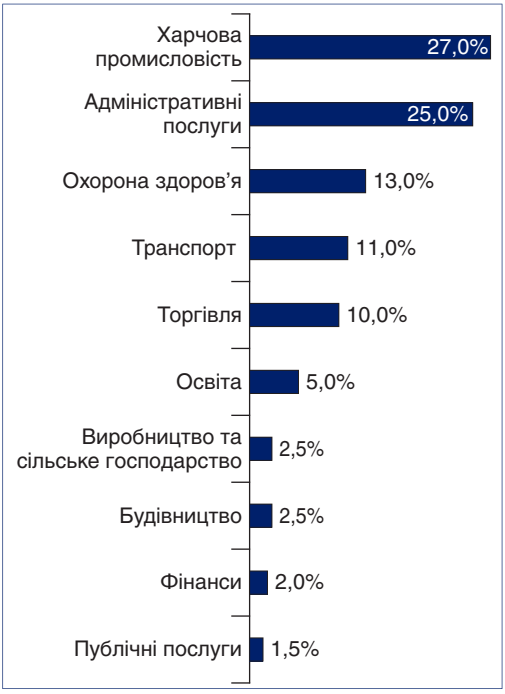
Після кризи в ЄС відбулося зростання "маргінальної", або периферійної зайнятості на умовах неповного робочого часу, тобто атипові режими робочого часу, що відрізняються надзвичайно нетривалим робочим часом (зазвичай, не більше 15 годин на тиждень). Прикладом є "робота на вимогу" – спеціальний вид "міні робочого

[40] World of Work Report 2013: Repairing the economic and social fabric. – *http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_214476.pdf*.

[41] Global Employment Trends for Women 2012. – *http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/WCMS_195447/lang--en/index.htm*.

місця" (*Mini-* або *Midi-Job)* у Німеччині[42] (врізка "*Міні-роботи в Німеччині*"), "контракти нульових часів роботи" (*Zero hour contract*)[43] у Великій Британії та Фінляндії[44] тощо. Наприкінці 2013р., за оцінками Офісу Національної статистики Великої Британії (*ONS*), майже 600 тис. британців мали "нульовий трудовий контракт" з роботодавцем[45]. Більшість з них – молодь віком 16-24 роки та жінки. За неофіційними оцінками, на умовах часткової зайнятості працюють понад 1,4 млн., майже кожен восьмий роботодавець використовує таку форму зайнятості[46]. Згідно з дослідженням Офісу Національної статистики, найбільш поширеними форми "нульового контракту" є в харчовій промисловості, адміністративних послугах, у сфері охорони здоров'я (діаграма "*Частка працюючих за "нульовим контрактом" у Великій Британії*")[47]. Враховуючи високий рівень незахищеності таких режимів роботи, такі форми зайнятості потребують особливої уваги з боку держави.

Частка працюючих за "нульовим контрактом" у Великій Британії (%)
(*Zero hour contract*)



[42] У статусі найманого працівника на умовах *Mini-* або *Midi-Job (Mini- oder Midi-Jobber*) працюють від 6 до 7 млн. німців. Докладно див.: Wegen Mindestlohn: Mini-Jobber sollten Verträge prüfen – *http://www.focus.de/finanzen/karriere/mini-jobber-status-in-gefahr-wegen-mindestlohn-mini-jobber-sollten-vertraege-pruefen_id_4317584.html*.

[43] "Нульовий контракт" слугує для оформлення часткової зайнятості, за якої працівник залучається до праці за необхідності з боку роботодавця без фіксованої кількості годин. Цей термін не є юридичним, тому термін "*Zero hour contract*" не відбивається у трудовому договорі, проте такі умови зафіксовані формулюванням: "Компанія не гарантує забезпечення роботи в будь-який час, і клієнт не зобов'язаний погоджуватися на пропозиції Компанії" ("*The Company is under no obligation to provide work to you at any time and you are under no obligation to accept any work offered by the Company at any time*"). Джерело: Zero-hours contracts: NI minister considers review. – BBC news, 1 April 2014, *http://www.bbc.co.uk/news/uk-northern-ireland-26829484*.

[44] Громадянська ініціатива із заборони "нульових контрактів" у Фінляндії зібрала понад 60 тис. підписів і надійде на розгляд парламенту. Наразі у країні практикуються "нульові контракти" для тимчасових працівників, що не накладають обов'язок на роботодавця гарантувати певну кількість робочих годин. Автори ініціативи пропонують запровадити мінімум 18 годин на тиждень для найманих працівників.

[45] Див.: Annual Business Survey, ONS business survey. – Office for National Statistics, April, 2014, *http://www.ons.gov.uk/ons/rel/abs/annual-business-survey/index.html*.

[46] Докладно див.: Wegen Mindestlohn: Mini-Jobber sollten Verträge prüfen – *http://www.focus.de/finanzen/karriere/mini-jobber-status-in-gefahr-wegen-mindestlohn-mini-jobber-sollten-vertraege-pruefen_id_4317584.html*.

[47] Див.: Annual Business Survey, ONS business survey. – Office for National Statistics, April, 2014, *http://www.ons.gov.uk/ons/rel/abs/annual-business-survey/index.html*.

МІНІ-РОБОТИ В НІМЕЧЧИНІ

Низький рівень безробіття в Німеччині обумовлено політикою, яку проводить Уряд на ринку праці. Одним з видів зайнятості, що сприятиме зниженню загального рівня безробіття, є одна з форм неповної зайнятості, широко поширена в Німеччині – міні-роботи (*Mini-Job*). Міні-роботи (запроваджено Урядом Г.Шредера) дозволили ринку праці Німеччини розвиватися більш динамічно, порівняно з ринком праці інших країн ЄС.

У Німеччині міні-роботи, по суті, стали легалізацією тіньової підробітки. Так, якщо людина працює менше 15 годин на тиждень і отримує менше €450 на місяць, вона звільняється від сплати податку на доходи та соціальні виплати. При цьому, роботодавець сплачує соціальні внески за спрощеною схемою. Крім того, він у будь-який час має змогу звільнити такого працівника без будь-яких компенсацій.

У поєднанні з іншою особливістю німецького ринку праці – немає мінімального розміру заробітної плати – міні-роботи дали добрий результат. Так, у 2005р. рівень безробіття в Німеччині складав 11%, вище ніж у Франції, Іспанії або Греції. Проте потім, навіть не дивлячись на кризу, безробіття невпинно знижувалось і досягло у 2015р. рівня 4,5%, тобто у 2,5 рази нижче, ніж у середньому в Єврозоні (10,7%). Стосовно молодіжного безробіття, то різниця є більш показовою: у Німеччині – 7,7%, тоді як у Франції – 26%, Італії – 28%, Іспанії – 53,2%.

Наразі на умовах міні-роботи в Німеччині працюють від 6 до 7 млн. німців, приблизно п'ята частина всіх зайнятих. Відсоток частково зайнятих складає 22%, це у півтора рази вище, ніж у більшості країн ЄС[48].

Деякі країни ЄС, такі як Іспанія та Бельгія, планували втілити успішний досвід Німеччини, проте не змогли подолати політичні перепони. Так, для цього необхідно було б скасувати мінімальну заробітну плату, яка, наприклад, у Бельгії складає €1 500. Отже ті, хто має допомогу по безробіттю в обсязі вартості міні-роботи (€450 на місяць) не мали бажання за ті ж самі гроші працювати[49].

[48] Можемо припустити, що ця різниця – це ті люди, які отримують допомоги в Іспанії або Франції.

[49] Наразі урядом Бельгії ініційовано скаргу з вимогою заборони Німеччині використовувати міні-роботи, тому що, на думку Уряду Бельгії, це надає німецькій економіці конкурентні переваги та підриває соціальну стабільність у ЄС.

Поступове зниження гарантій зайнятості в країнах ЄС підтверджується даними циклу Європейських соціальних досліджень (*European Social Survey, 2007-2013*). Поширеність і структура відсутності гарантій зайнятості має суттєві відмінності в країнах ЄС (таблиця "*Рівень і динаміка відсутності гарантії зайнятості…*")[50], проте в усіх без винятку країнах нестабільність зайнятості, насамперед, зачіпає жінок, молодь та вразливі групи населення[51].

Рівень і динаміка відсутності гарантії зайнятості в окремих країнах ЄС у 2007-2012рр.
(*Level of Concern Employees Have Regarding Job Security*)

Країна	**Відсутність гарантії зайнятості** (%)			**Зміни відсутності гарантії зайнятості** (в.п.)
	2007р.	2010р.	2012р.	
Словенія	8,8	9,5	33,7	+24,9
Греція	8,2	36,5	30,6	+22,4
Кіпр	9,3	-	31,7	+22,4
Ірландія	5,2	20,5	17,7	+12,5
Чехія	9,9	21,8	21,9	+12,5
Португалія	11,4	15,8	22,8	+11,4
Іспанія	8,4	13,7	19,3	+10,9
Італія	7,9	-	14,9	+7,0
Велика Британія	8,3	14,7	13,3	+5,1
Угорщина	8,2	18,0	12,1	+3,9
Франція	11,1	-	14,9	+3,7
Данія	9,3	10,0	11,6	+2,2
Фінляндія	13,4	7,7	11,6	-1,9
Німеччина	6,1	10,8	3,7	-2,4

Послаблення гарантій зайнятості здійснює додатковий фінансовий тиск на системи соціального забезпечення, оскільки працівники, які вимушено зайняті тимчасовою роботою, або працюють на умовах неповного робочого часу, залежать від субсидій або інших соціальних виплат.

[50] European Social Survey, 2012 г.; European Quality of Life Surveys (Eurofound, 2013 г.) European Social Survey: *ESS-5 2010* Documentation Report, Edition 2.0 Eurofound: European Quality of Life Surveys. – *http://www.europeansocialsurvey.org*.

[51] Global Employment Trends 2012: Preventing a deeper jobs crisis. – *http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_171571.pdf*.

ГЕНДЕРНІ РОЗРИВИ В ОПЛАТІ ПРАЦІ ТА ГЕНДЕРНА СЕГРЕГАЦІЯ

Гендерна нерівність у заробітній платні між чоловіками та жінками, або гендерні розриви (*Gender Pay Gap, GPG*)[52], є однією з найпопулярніших тем соціально-економічних досліджень. Головними причинами такої популярності є необхідність знайти пояснення відмінностей у рівнях середньої заробітної плати між чоловіками та жінками, що спостерігається упродовж тривалого часу. Слід сказати, що далеко не всі відмінності в оплаті праці є наслідком дискримінації, але численні дослідження, що проводяться з цієї проблеми у різних країнах, вказують на те, що дискримінація все ж таки існує.

В економічній літературі, що присвячена аналізу гендерних відмінностей в оплаті праці, наразі існує три основні пояснення відставання жінок у заробітній платі.

Перше – відмінності у людському капіталі[53] між чоловіками та жінками.

Друге – гендерна сегрегація, концентрація зайнятих чоловіків і жінок у різних галузях економіки, в різних професіях і на різних посадах.

Третє – дискримінація жінок на ринку праці.

Відмінності у людському капіталі між чоловіками та жінками

Як відомо, у більшості країн жінки традиційно частіше, ніж чоловіки, займаються домашнім господарством (у т.ч. і доглядом за дітьми та похилими), тому вони мають менше можливостей, ніж чоловіки, акумулювати знання та навички, що користуються попитом на ринку праці. При цьому, чим більшим є домашнє навантаження жінок, тим більшою мірою вони втрачають навички. Слід також сказати, що жінки мають значно менше стимулів інвестувати у навчання на роботі (*on-the-job-training*), оскільки очікується, що кар'єра у жінки буде коротшою, ніж у чоловіка, і в роботі будуть перерви.

[52] Згідно з визначенням Євростату, гендерний розрив в оплаті праці є різницю в оплаті чоловіків і жінок, що розраховується як середня різниця у валовій погодинній оплаті праці (*gross hourly earnings*) усіх найманих працівників. Див: Гендерний розрив в оплаті праці в нескорегованій формі у відсотковому значенні згідно з методологією дослідження структури заробітної плати (*Gender pay gap in unadjusted form. Structure of earnings survey methodology*). – Gender pay gap statistics, *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels*.

[53] Людський капітал представляється як певна сукупність навичок, знань і вмінь людини, витрати на отримання яких (через освіту) через певний час може приносити суттєвий прибуток. Освіта має економічну ефективність, тобто освіта в майбутньому повинна приносити дохід.

Широке використання категорії "капітал" стало можливим після появи книги Г.Беккера "Людський капітал", за розробку якого автор отримав Нобелевську премію у 1992р. Див.: Becker G., Gary S. Human Capital. N.Y.: Columbia University Press, 1964. – *https://books.google.com.ua/books?hl=uk&lr=&id=9t69ilCmrZ0C&oi=fnd&pg=PR9&dq=Becker+G.+Human+Capital*.

Нерівний розподіл також можна пояснити з точки зору т.зв. компенсуючих відмінностей[54]. **На робочих місцях, які меншою мірою потребують важких фізичних зусиль, мають більш короткий робочий тиждень, де надається певний соціальний пакет, спрямований зокрема на компенсацію витрат по утриманню дітей, жінок можна зустріти частіше, ніж на інших роботах.** У цьому випадку негрошові стимулятори здатні певною мірою компенсувати більш низьку оплату праці і таким чином пояснити, чому жінки самі обирають більш низькооплачувані робочі місця.

З точки зору теорії людського капіталу, може бути пояснений й нерівний розподіл чоловіків і жінок за галузями та професіями, а саме, жінки надають перевагу робочим місцям, де вимагається менше інвестицій у розвиток навичок (особливо специфічних) внаслідок того, що у жінок частіше можлива перерва в кар'єрі.

З іншого боку, роботодавці також менше інвестують у працівниць внаслідок більшого ризику того, що такі інвестиції не окупляться. Найм працівників-жінок пов'язаний з більшими прямими або опосередкованими витратами, порівняно з працівниками-чоловіками. Жінки є більш вимогливими до умов праці та соціального пакета, проте, на відміну від чоловіків, менш гнучкими стосовно роботи в понаднормований час.

Сукупно згадані вище фактори призводять до того, що жінки мають менше людського капіталу, ніж чоловіки, і тому, відповідно до теорії людського капіталу, їх праця оплачується менше за чоловічу.

Гендерна сегрегація

Структура зайнятості в багатьох країнах свідчить про те, що жінки концентруються в певних галузях економіки або певних професіях і типах посад. У цьому випадку пояснення різниці в середніх рівнях оплати праці між чоловіками та жінками зводиться до двох моментів: поясненню міжгалузевих і міжпрофесійних різниць в оплаті праці і поясненню нерівномірного розподілу чоловіків і жінок за різними типами робочих місць.

Гендерна сегрегація, зокрема зосередження жінок у сфері обслуговування з традиційно низьким рівнем кваліфікації, стає основною причиною різної оплати праці жінок і чоловіків.

Високі рівні економічної активності українських жінок супроводжуються тенденцією до погіршення як кількісних, так і якісних характеристик зайнятості. В Україні жіноча зайнятість традиційно переважає у сферах діяльності з невисоким рівнем середньої заробітної плати – соціального забезпечення, освіти, охорони здоров'я, побутового обслуговування та культури, у яких жінки становлять понад 70% тих, хто працює. Водночас, "чоловічими" видами діяльності залишаються високооплачувані галузі важкої промисловості, транспорт, сфера підприємництва.

Складності поєднання професійних і сімейних обов'язків, а також традиційний поділ на "чоловічі" та "жіночі" професії зумовлюють гендерний дисбаланс на ринку праці як України, так і ЄС (врізка "*Гендерна сегрегація*").

[54] Stending G. Russian Unemployment and Enterprise Restructuring: Reviving Death Souls. – N.Y.: St. Martin's Press, 1996.

ГЕНДЕРНА СЕГРЕГАЦІЯ

Гендерна сегрегація — це тенденція до розподілу чоловіків і жінок за різними сферами діяльності, тобто процес, під час якого представники кожної статі внаслідок певних причин зайняті в різних видах діяльності.

Водночас, гендерна сегрегація характеризує поточний стан ринку праці — ситуацію, за якої жінки та чоловіки нерівномірно розподілені між різними видами діяльності. Вирізняють дві складові гендерної сегрегації: *горизонтальну* та *вертикальну*. *Горизонтальна* сегрегація — нерівномірний розподіл чоловіків і жінок за галузями економіки та професій. *Вертикальна* сегрегація — нерівномірний розподіл за позиціями посадової ієрархії.

У межах *горизонтальної сегрегації* **виокремлюють**:

- галузеву сегрегацію (розподіл чоловіків і жінок між галузями економіки);
- професійну сегрегацію (розподіл чоловіків і жінок за професіями);
- міжфірмову сегрегацію (розподіл чоловіків і жінок між фірмами різного розміру і статусу);
- міжсекторальну сегрегацію (розподіл чоловіків і жінок між приватними та державними підприємствами).

На горизонтальну сегрегацію **впливають**:

- соціально-економічні чинники, перш за все, зміни економічної кон'юнктури в тих чи інших галузях, і відповідно зміни показників безробіття та оплати праці в них. Погіршення економічної кон'юнктури, зазвичай, призводить до заміщення чоловіків жінками. До аналогічних наслідків призводять і зміни пропорції в оплаті праці між галузями: чоловіки пересуваються у напрямку галузей і професій з більш високою оплатою праці, а жінки посідають місце в тих секторах, де відбувається відносне зниження заробітної плати;
- технологічні чинники, пов'язані з відносним зниженням кваліфікації та рутінізацією праці в тому чи іншому виді діяльності. Частка жінок у складі зайнятих збільшується тоді, коли знижується середній рівень кваліфікації, необхідний для виконання роботи. Зниження кваліфікації відбувається, зокрема, в тих випадках, коли працівник має або більш низький рівень формальної освіти, або витрачає менше часу на навчання. Саме зниженням кваліфікації пояснюють і зниження рівня оплати праці у процесі збільшення частки жінок у чисельності зайнятих[55].

Горизонтальній сегрегації за статтю притаманні такі властивості, як інерційність і здатність до самопідтримки. Важливим механізмом її підтримки є дискримінація за ознакою статі[56], що сприяє збереженню традиційного "гендерного профілю" професій і галузей. Максимально високий рівень горизонтальної сегрегації відповідає ситуації, коли галузі та професії чітко розділені на "чоловічі" та "жіночі".

Протилежним за змістом є поняття "*інтеграція*", тобто така структура зайнятості, коли в кожній галузі, професії (або на кожному посадовому рівні) частки чоловіків і жінок відповідають їх питомій вазі в загальній чисельності зайнятих.

Також використовується поняття "*концентрація*", частка чоловіків і жінок, зайнятих у певній професійній групі або галузі, тобто статевий або віковий склад робочої сили за однією професією або галуззю.

---

[55] Проте питання взаємозв'язку збільшення частки жінок у професії і зниження професійної кваліфікації не є однозначним. Фемінізація тієї чи іншої професії може відбуватися і на тлі зростання кваліфікаційних вимог. Разом з тим, залишається відкритим питання про те, яким чином потрібна кваліфікація співвідноситься із змінами кваліфікаційних вимог в інших професіях.

[56] Ст.1 Конвенції ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок" поняття "дискримінація щодо жінок" означає будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі".

Рівне представництво чоловіків і жінок щодо зайнятості за професійними групами спостерігається лише серед працівників найпростіших професій (24,5% жінок та 23,1% чоловіків). Кожна п'ята жінка була зайнята на посадах професіоналів або у сфері торгівлі та послуг. Водночас кожен п'ятий зайнятий чоловік був кваліфікованим робітником з інструментом або робітником з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин[57] (таблиця "*Зайняте населення за статтю та професійними групами в Україні у 2011р.*").

Зайняте населення за статтю та професійними групами в Україні у 2011р.

	Жінки	Чоловіки
Зайняте населення віком 15-70 років, *тис. осіб*	9 881,3	10 442,9
у т.ч. за професійними групами, %		
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	6,5	9,2
Професіонали	18,8	10,5
Фахівці	15,0	7,6
Технічні службовці	5,5	0,9
Працівники сфери торгівлі та послуг	20,9	9,5
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	0,9	1,1
Кваліфіковані робітники з інструментом	3,3	19,8
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	4,6	18,3
Найпростіші професії	24,5	23,1

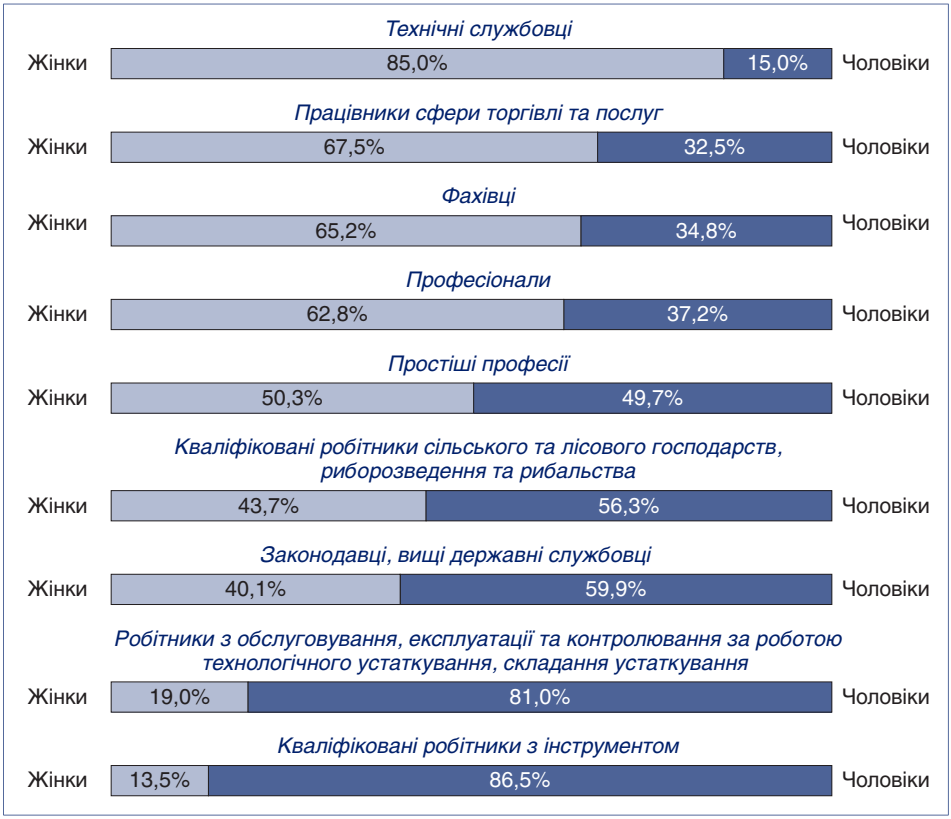
Домінування зайнятих чоловіків притаманне професійним групам, що належать до робітничих професій, а також законодавцям, вищим державним службовцям, керівникам, менеджерам (діаграма "*Частки зайнятого населення...*").

Незважаючи на приблизно рівне число жінок і чоловіків, попит на ринку праці України, як і в країнах ЄС, є також гендерно сегрегованим як горизонтально, так і вертикально[58]. **Такий висновок є результатом аналізу даних бази резюме Міжнародного кадрового порталу** *HeadHunter* Україна (*HH*, *hh.ua*).

[57] Доповідь "Гендерні аспекти ринку праці". – Державна служба статистики, 2011р., *http://www.ukrstat.gov.ua.*

[58] Для ілюстрації гендерної сегрегації певного сегменту ринку праці використовуються дані одного з найбільших кадрових порталів України – Міжнародний кадровий портал – *hh.ua*. Проте, слід враховувати, що дослідження вказує на певні обмеження цільової аудиторії. Більшість – це люди 20-35 років, 92% – з вищою освітою. 75% користувачів обох статей мають роботу та розглядають портал радше як спосіб побудови кар'єри чи зміни роботодавця.

Частки зайнятого населення за професійними групами та статтю в Україні у 2011р. (%)



У 2015р. на порталі *HH* було розміщено 48% резюме жінок та 52% резюме чоловіків[59]. Однак, незважаючи на майже рівну зацікавленість у роботі, **напрямки розвитку кар'єри у жінок і чоловіків різняться**. Зокрема дані свідчать про те, що за останні **кілька років ситуація на ринку фактично не змінилась** – як список "чоловічих" професій, так і відсоткові співвідношення у 2015р. майже збігаються з даними за попередні роки[60]. Умовно "чоловічими" професійними сферами виявилися "безпека" (3% жінок), "автомобільний бізнес" (9%), "видобуток сировини" (8%), "робітничий персонал" (11%), а також "інформаційні технології" (18%) (діаграми "*Найбільш гендерно сегреговані чоловічі та жіночі*

[59] Дані були отримані в результаті аналізу бази даних вакансій та резюме Міжнародного кадрового порталу hh.ua за жовтень 2015р. – *https://hh.ua*.

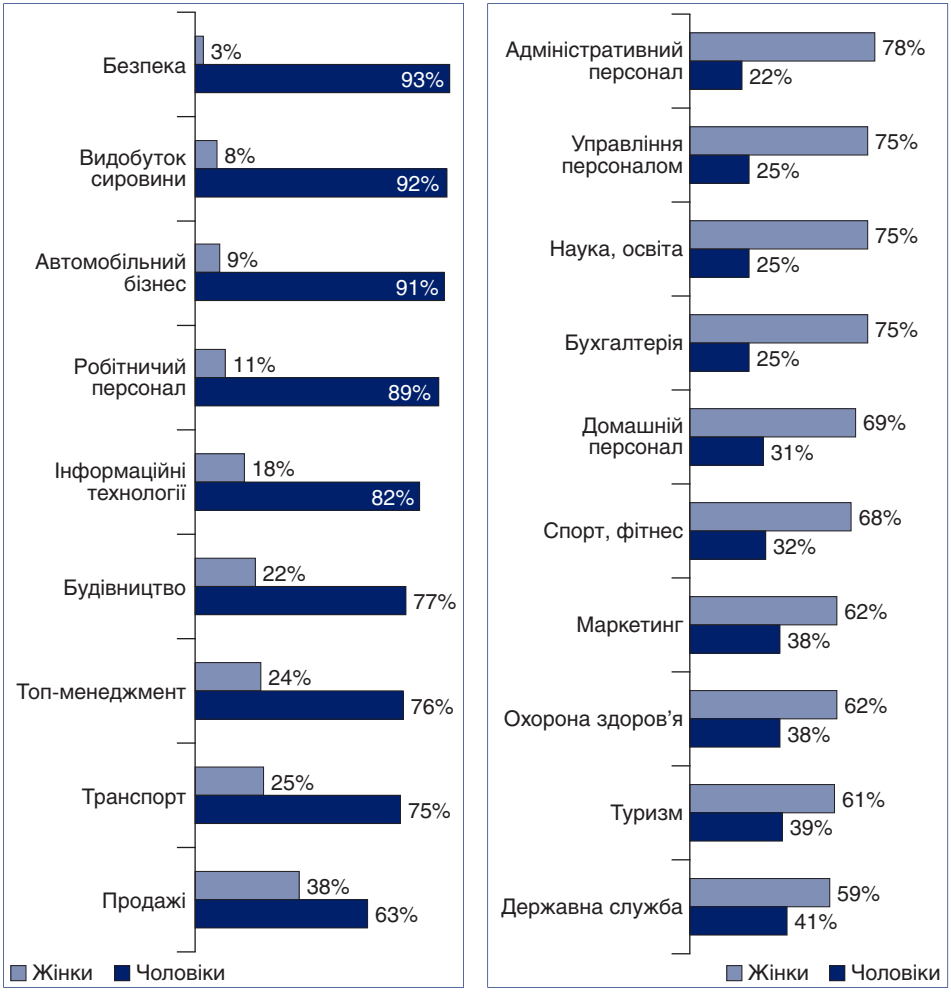
[60] Див.: Марценюк Т. Гендерна сегрегація ринку праці: яку роботу шукають жінки і чоловіки. – Спільне, №6, 2013р., с.89; *http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/3790/Martseniuk_Henderna_sehrehatsiia_rynku_pratsi.pdf?sequence=1&isAllowed=y*.

професійні сфери в Україні”). У цих професійних сферах жінок менше 10%. Третина і менше жінок працюють у таких сферах, як транспорт і логістика, ТОП-менеджмент, будівництво, кваліфікована робота на виробництві, інформаційні технології.

Найменш гендерно деференційованими є такі професійні сфери, як страхування, банківська сфера та юриспруденція. Частки жінок і чоловіків, бажаючих працювати в цих сферах, є приблизно рівними (принаймні, за кількістю розміщених резюме).

Найбільш гендерно сегреговані в Україні

чоловічі професійні сфери (%)[61] **жіночі професійні сфери** (%)[62]



61 Міжнародний кадровий портал – *hh.ua*. Див. також: *http://biznesoblast.com/biznes/8517*.

62 Там само.

Щодо "жіночих" професійних сфер, то лідерство тут тримають такі напрями, як адміністративний персонал (78%), управління персоналом (75%), наука та освіта (75%), бухгалтерія та фінанси підприємства (75%). Проте, навіть у найбільш "жіночих" професійних сферах частка чоловіків становить не менше чверті.

Такі дані підтверджують скоріше наявність усталених гендерних стереотипів про традиційно "жіночі" та "чоловічі" професії. А також те, що чоловіки опановують високооплачувані професії, тоді як жінки освоюють професії з меншим доходом.

Не дивлячись на законодавчу заборону, на порталі *НН* стать бажаних працівників вказувалася у 7% вакансій[63]. У 2014р. *винятково чоловіків* роботодавці прагнули знайти у 4,4% вакансій – в 1,7 разів частіше, ніж жінок. Так, їх хочуть бачити на вакансії у таких сферах зайнятості, як безпека, інсталяція та сервіс, автомобільний бізнес, будівництво та виробництво. У топ-10 "чоловічих" пропозицій із вказаною статтю претендента увійшла одна з найбільш престижних – менеджмент найвищої управлінської ланки. Тут чоловіки виявилися в 6 разів більш бажаними, ніж жінки. Відзначається, що *винятково жінкам* пропонували лише кожну сорокову вакансію (2,6%). Як правило, їх добирають на позиції, за якими закріплена турбота, догляд та обслуговування. До найбільш гендерно сегрегованих "жіночих" сфер належать бухгалтерія, адміністративний персонал, спортивні клуби, фітнес, салони краси.

Позитивні зміни відбуваються дуже повільно. Так, частка жінок у IT-сфері з 2012р. збільшилася лише на 2%, у сфері продажів – на 4%, а чисельність жінок-керівників відносно чоловіків фактично не змінилась, так само, як і працівниць, зайнятих у автобізнесі.

Аналіз структури державних службовців за статтю свідчить, що більш як три чверті з них жінки – 205,5 тис. осіб (76,7%)[64]. Водночас чоловіки, як правило, мають більш високі посадові категорії. Так, серед керівників першої категорії жінки становлять лише 14,2%, другої категорії – 30,3%, третьої категорії – 41,7%.

---

[63] Такий підхід відбувається в порушення ст.17 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок" (2005р.): "*Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній зі статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей*".

[64] Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу. – *http://www.center.gov.ua/prestsentr/novini/item/762*.

У системі державної служби ЄС переважно практикується т.зв. "чоловічий", або "конкурентний" підхід[65]. Так, наприклад, у країнах Скандинавії з 250-300 існуючих професій жінки зосереджені лише у 20-30. У Швеції третина всіх працюючих жінок зайняті в чотирьох групах низькооплачуваних професій: секретарі, молодший медичний персонал, молодші торговельні службовці, прибиральниці. В Італії основною галуззю застосування жіночої праці є сфера послуг. У Франції у 2 рази більше жінок працюють у сфері послуг, ніж у промисловості. Подібна ситуація спостерігається в більшості країн ЄС.

В Україні скорочення гендерного розриву в заробітній платі було забезпечено впровадженням Єдиної тарифної сітки в бюджетній сфері у 2005р., що зумовило поступове підвищення рівня оплати праці в найбільш "фемінізованих" видах економічної діяльності, які охоплюють галузі соціальної сфери. Подальше скорочення гендерних розривів у розмірі заробітних плат пов'язують з результатами фінансово-економічної кризи 2008-2009рр., коли відбулося "замороження" (а в деяких випадках навіть часткове зменшення) розміру заробітних плат у більшості секторів економіки, що призвело до міжпосадового та міжгалузевого вирівнювання оплати праці – як жінок, так і чоловіків. Проте поступове відновлення економіки призвело до чергового стрибка в розмірі гендерного розриву в 2011р. за рахунок більш швидкого зростання зарплат у виробничому секторі економіки, порівняно з бюджетними галузями соціальної сфери, де зосереджується зайнятість жінок. Лише після відновлення застосування Єдиної тарифної сітки та поступового підвищення посадових окладів працівників бюджетної сфери середня заробітна плата жінок знову наблизилася до середньої заробітної плати чоловіків. Водночас ці дані враховують лише статистику з "білого сектору". Експерти сходяться на думці, що в "тіньовому" секторі (який, за різними оцінками, становить до 50-70% ВВП) гендерний розрив в оплаті праці є більшим[66].

Динаміка останніх трьох років свідчить про те, що зарплатна нерівність погіршилася в середньому в економіці: якщо у 2013р. середня жіноча заробітна плата складала 77,2%[67] середньої чоловічої заробітної плати, то у 2015р. – 74,9%. Як можна пробачити, найбільші розриви спостерігаються у сфері мистецтва, спорту, розваг і відпочинку (52,8) та фінансовій і страховій діяльності (33,6) і лише у сфері адміністративного і допоміжного адміністрування гендерний розрив на користь жінок (-1,1%).

[65] Там само.

[66] Україна: національний огляд виконання Пекінської декларації та Платформи дій (1995р.) та заключних документів 23-ої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН (2000р.) у контексті 20-ої річниці IV Всесвітньої конференції зі становища жінок та ухвалення Пекінської декларації та Платформи дій у 2015р. – Міністерство соціальної політики України, квітень 2014р., *mlsp.kmu.gov.ua/document/161464/t.doc*.

[67] Середньомісячна заробітна плата жінок та чоловіків за видами економічної діяльності у 2013 році. – Державна служба статистики України, *http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/gdn/Szp_ed/Szp_ed_u/Szp_ed_2013_u.htm*.

Середньомісячна заробітна плата жінок і чоловіків за видами економічної діяльності в Україні у 2015р.[68]

Вид діяльності	Нараховано в середньому штатному працівнику (грн.)		Частка заробітної плати жінок від чоловіків (%)	Розриви
	жінки	чоловіки		
Усього	3 631	4 848	74,9	25,1
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3 014	6 379	47,2	52,8
Будівництво	3 231	3 630	89,0	11,0
Фінансова та страхова діяльність	7 347	11 058	66,4	33,6
Промисловість	3 915	5 283	74,1	25,9
Транспорт, поштова та кур'єрська діяльність	3 893	5 090	76,5	23,5
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів	4 147	5 246	79,1	20,9
Інформація та телекомунікації	6 251	7 753	80,6	19,4
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	2 875	3 488	82,4	17,6
Професійна, наукова та технічна діяльність	6 182	7 334	84,3	15,7
Тимчасове розміщування й організація харчування	2 666	3 027	88,1	11,9
Надання інших видів послуг	3 436	3 857	89,1	10,9
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2 772	3 090	89,7	10,3
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	4 228	4 664	90,7	9,3
Освіта	3 082	3 299	93,4	6,6
Операції з нерухомим майном	3 535	3 754	94,2	5,8
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	3 134	3 099	101,1	-1,1

[68] Середньомісячна заробітна плата жінок та чоловіків за видами економічної діяльності у 2015 році. – Державна служба статистики України, *http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/gdn/Szp_ed/Szp_ed_u/Szp_ed_2015_u.htm*.

Вертикальна сегрегація

Крім професійної горизонтальної сегрегації жінки стикаються і з вертикальною сегрегацією, т.зв. "скляною стелею" (*glass ceiling*)[69], що передбачає нерівномірний розподіл чоловіків і жінок у межах посадової ієрархії. Неявний соціальний контракт, існуючий в суспільстві, передбачає, що чоловік більшою мірою, ніж жінка, орієнтований на трудову діяльність, тому що для неї трудова діяльність є вторинною і неперспективною. Таким чином передбачається, що чоловік є більш зацікавленим у службовому просуванні. Отже, коли йдеться про вертикальну сегрегацію, говорять про обмежений доступ жінок до управління і найбільш престижних професій, пов'язаних з відповідальністю та прийняттям рішень.

Кар'єрний ріст чоловіків і жінок має відмінності. Механізми вертикальної сегрегації ("скляні стелі") зумовлюються існуванням різноманітних бар'єрів для кар'єрного росту жінок, зокрема, й неявними соціальними стереотипами про те, що є підходящою роботою для жінок і чоловіків.

Більш швидкий кар'єрний ріст чоловіків забезпечує їм формування необхідного професійного та управлінського досвіду і таким чином дозволяє їм випередити жінок для обіймання вищих керівних посад.

Гендерні розриви заробітної плати жінок і чоловіків на керівних посадах в Україні у 2015р. (грн.)

Вертикальна гендерна сегрегація призводить до того, що жінки-керівники і чоловіки-керівники займають навіть різні економічні ніші. Українські експерти повідомляють[70], що жінки-керівники, як правило, очолюють бізнеси в гривневій зоні, а чоловіки частіше керують бізнесами, пов'язаними з валютою (в т.ч. і IT). Цим трендом експерти, зокрема, пояснюють зростання прірви між жіночими та чоловічими зарплатами мірою девальвації національної валюти.

Проте суттєві зміни, які відбуваються в економіці та пов'язані з відкриттям і застосуванням нових технологій виробництва, змінюють і розуміння рівноправності чоловіків і жінок. Так, згідно з даними порталу *HH*, найменші гендерні відмінності притаманні новим і динамічним сферам ринку праці: маркетинг, реклама, *PR*, банки, інвестиції, лізинг, мистецтво, розваги, мас-медіа, консультування, а також туризм, готелі

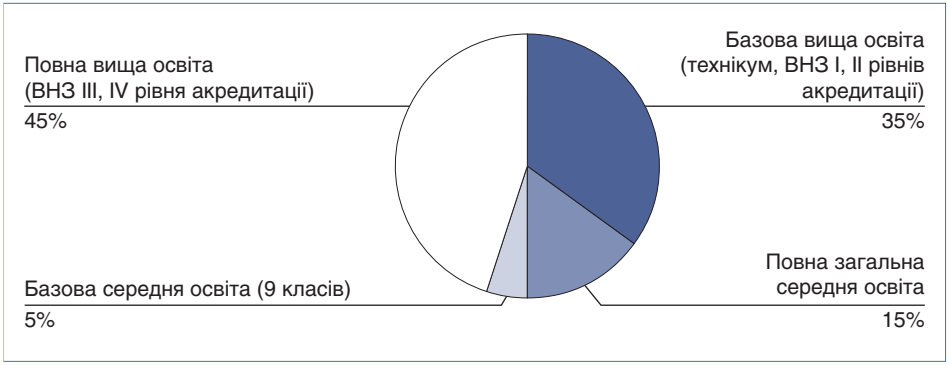
[69] "Скляна стеля" – певний рівень кар'єрної ієрархії, вище якого жінка не має можливостей піднятися.

[70] Експерти показали різницю доходів чоловіків і жінок в Україні (інфографіка). – Інтернет-ресурс *Prostopravo*, 15 лютого 2016р., *http://ua.prostopravo.com.ua/pratsevlashtuvannya/novini/eksperti_pokazali_riznitsyu_dohodiv_cholovikiv_i_zhinok_v_ukrayini_infografika*.

та ресторани. У цих секторах роботодавця стать кандидата не цікавить. Крім того, практично не має значення стать претендентів на старті кар'єри[71].

Рівень освіти відіграє незначну роль у забезпеченні конкурентоспроможності жінок на ринку праці. Згідно з дослідженнями, проведеними на замовлення Міністерства соціальної політики України[72], 45% безробітних жінок мають повну вищу освіту (закінчили ВНЗ III або IV рівня акредитації), 35% мають базову вищу освіту (випускники технікумів, ВНЗ I або II рівня акредитації), 15% – повну загальну середню освіту і лише 5% – базову середню (закінчили 9 класів).

Безробітні жінки за рівнем освіти в Україні у 2013р. (%)



Таким чином, наявність вищої освіти не гарантує вирішення проблеми з працевлаштуванням як жінок, так і чоловіків. Такий феномен дослідники пояснюють тим, що обираючи напрям навчання в університеті, молодь керується не міркуваннями стосовно майбутнього працевлаштування, а показником престижності професії. Як наслідок, після закінчення ВНЗ виникають складнощі з пошуком підходящої роботи через дисбаланс попиту та пропозиції на ринку праці.

Зарплатні очікування жінок є помітно нижчими, ніж у чоловіків. Аналіз резюме, розміщених на деяких порталах з працевлаштування[73], виявив, що попри однаковий в середньому рівень освіти, зазначений у резюме, фінансові очікування чоловіків і жінок різняться. Так, наприклад, *мінімальні* бажані зарплати серед жінок знаходяться в діапазоні від 3 200 грн. до 5 000 грн., тоді як серед чоловіків – від 5 000 грн. до 10 тис. *Середній діапазон* бажаних зарплат для жінок офісних спеціальностей – 6 000-9 000 грн., для чоловіків – 10-15 тис. грн. Високими зарплатні очікування жінок можна назвати, якщо вони починаються від 16 тис. грн, а чоловічі – від 25 тис. грн.[74]

[71] Міжнародний кадровий портал – *hh.ua*.

[72] Аналітичний звіт за результатами дослідження умов для розвитку економічних можливостей жінок в Україні як фактору, що сприяє гендерній рівності (за ініціативою Міністерства соціальної політики України та за підтримки Координатора проектів ОБСЄ в Україні). – Київ, 2012, 80 с., *http://www.osce.org/uk/ukraine/100200?download=true*.

[73] Див. зокрема сайт з пошуку вакансій "*Rabota*". – *http://rabota.ua/ua*.

[74] Дані були отримані в результаті аналізу бази даних вакансій та резюме Міжнародного кадрового порталу *hh.ua* за жовтень 2015р. – *https://hh.ua*.

Гендерна диференціація оплати праці в ЄС

Тенденція стосується не тільки українського ринку праці, але й світового. У всьому світі жінки заробляють менше, ніж чоловіки. Такі дані нещодавно були представлені в доповіді "Глобальний гендерний розрив" (*The Global Gender Gap Report, 2015*) Всесвітнього економічного форуму[75]. Процес досягнення рівності в доходах сповільнився 5-6 років тому. Дослідники вважають, що зараз розмір зарплат жінок відповідає тому рівню, який був у чоловіків 10 років тому.

Гендерна диференціація оплати праці в ЄС загалом складає 16,4%, проте гендерні розриви суттєво різняться в країнах ЄС. Хоча упродовж останнього десятиріччя загалом в ЄС розриви в оплаті праці скоротилися[76], проте в деяких країнах спостерігається їх подальше зростання, попри зміни на ринку праці, зокрема зростання рівня зайнятості жінок, збільшення можливостей для їх працевлаштування і підвищення їх рівня освіти. Найбільший рівень гендерного розриву в оплаті праці спостерігається в Естонії (29,9%), найменший – Словенії (3,2%) (діаграма "*Гендерні розриви в оплаті праці у нескоригованій формі у країнах ЄС у 2013р.*")[77].

Варто зазначити, що гендерні розриви в оплаті праці в ЄС не враховують усі фактори, що впливають на ці розриви. До таких факторів, зокрема, належать: різниця в освіті, досвід на ринку праці, тривалість праці, тип роботи тощо. Але навіть за умови врахування цих факторів більше половини гендерної диференціації

Гендерні розриви в оплаті праці у нескоригованій формі у країнах ЄС у 2013р.[78] (%)
(*Gender pay gap in unadjusted form*)

Примітка: на діаграмі не наведені показники стосовно Ірландії та Греції через відсутність даних.

[75] Докладно див. підрозділ Розділ 5 цієї доповіді.

[76] Згідно з доповіддю МОП "Політика у сфері зайнятості з метою сталого відновлення та розвитку", гендерні розриви в оплаті праці за роки кризи в багатьох країнах скорочувалися, що пояснювалося, зокрема погіршенням стану чоловіків на ринку праці. – Международная конференция труда, 2014г., *http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_240148.pdf*.

[77] Европейская экономическая комиссия. Конференция европейских статистиков. – *https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2014/mtg_1/10_EST_R.pdf*.

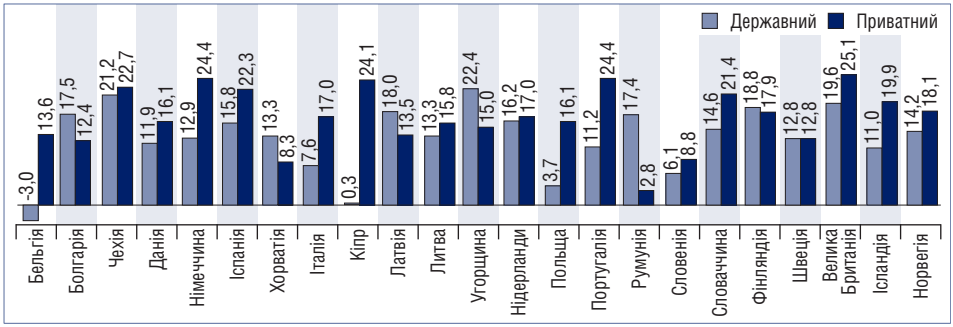
[78] *Джерело*: Gender pay gap in unadjusted form. – Eurostat, *http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc340*.

в оплаті праці залишається без пояснень[79]. При цьому в багатьох країнах ЄС рівень освіти серед жінок підвищився до рівня освіти чоловіків і навіть перевищив[80].

Євростат одним з факторів, що впливає на гендерний розрив, називає гендерну сегрегацію на ринку праці. Проте порівнюючи гендерний розрив та сегрегацію на основі показника неоднорідності, Євростат пояснює тільки 9% коливань гендерного розриву за рахунок професійної сегрегації на ринку праці і тільки 8% – за рахунок галузевої сегрегації[81]. Так, за даними Євростату, в усіх країнах ЄС гендерні розриви у сфері фінансів і страхування є вищими, ніж загалом в економіці ЄС. У 2013р. він складав 16,8% у Хорватії та 44,9% в Естонії. Від'ємний (*negative*) гендерний розрив зафіксований у сфері ЖКГ (у 13 країнах) та будівництві (у 12 країнах) (таблиця "*Гендерні розриви за видами економічної діяльності у країнах ЄС у 2013р.*", с.82).

Для більшості країн ЄС, стосовно яких є дані, більш високі гендерні розриви є характерними для приватного сектору економіки, порівняно з державним. Це може відбуватися внаслідок того, що в більшості країн зайнятість у державному секторі регулюється трудовими договорами або іншими формами захисту. Найбільші відмінності в гендерних розривах оплати праці, залежно від форми економічного контролю, спостерігаються у Бельгії (-3% державний сектор, 13% – приватний), Кіпрі (0,3% – державний, 24,1% – приватний), Німеччині (12,5% – державний; 24,4% – приватний). Зворотна тенденція спостерігається у Румунії (17,4% – державний, 2,8% – приватний), Фінляндії (18,8% – державний, 17,9% – приватний), Угорщині (22,4% – державний; 15% – приватний). Однаковий рівень гендерного розриву спостерігається лише у Швеції – 12,8% (діаграма "*Гендерні розриви в оплаті праці в приватному та державному секторах…*").

Гендерні розриви в оплаті праці в приватному та державному секторах у країнах ЄС у 2013р. (%)
(*The unadjusted Gender Pay Gap by economic control*)



[79] Улучшение измерения гендерного разрыва в оплате труда в Эстонии. – Записка, подготовленная Департаментом статистики Эстонии. Гендерная сегрегация в образовании и занятости и ее связь с гендерным разрывом в оплате труда – Европейская экономическая комиссия, *https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2014/mtg_1/10_EST_R.pdf.*

[80] Там само.

[81] Показник неоднорідності розраховується на підставі даних Євростату стосовно повної або часткової зайнятості з розподілом за статтю, віком та видом занятості (на 1 000 осіб) – *http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_epgais&lang=en.*

Гендерні розриви за видами економічної діяльності у країнах ЄС у 2013р.[82]
(*The unadjusted Gender Pay Gap by economic activity*)

	Загалом в економіці	Обробна промисловість	Енергетика	ЖКГ	Будівництво	Інформація та комунікації	Фінанси та страхування	Операції з нерухомістю	Наукова діяльність
Бельгія	14,7	10,8	28,8	-1,7	-2,2	14,8	21,3	14,4	18,1
Болгарія	14,2	25,8	9,4	2,6	-9,3	14,3	26,6	-1,1	15,3
Чехія	15,0	27,2	17,7	-1,4	7,3	31,6	41,3	19,5	25,2
Данія	17,1	13,0	20,4	3,8	10,9	17,7	21,4	7,8	22,5
Німеччина	26,5	26,0	21,0	2,0	10,3	26,8	29,9	22,2	32,2
Естонія	29,0	32,8	19,6	9,2	19,4	31,6	44,9	22,9	18,5
Іспанія	24,1	24,3	11,9	15,8	4,1	16,7	23,1	17,9	23,5
Франція	13,8	14,7	10,6	-11,3	-8,7	16,0	27,7	18,9	21,5
Хорватія	9,2	17,9	3,4	-0,7	-16,1	9,8	16,8	9,8	19,0
Італія	15,6	133,8	–	–	–	–	27,5	–	28,3
Кіпр	25,2	30,0	10,3	-6,4	12,7	31,3	25,2	13,4	33,3
Латвія	14,4	19,3	18,2	12,9	-1,6	24,6	36,2	-3,9	10,1
Литва	16,3	25,7	9,4	11,7	-2,2	27,8	39,9	12,8	19,8
Люксембург	13,3	14,0	3,0	-15,9	-9,3	17,5	27,4	27,4	20,6
Угорщина	13,9	23,2	16,7	2,8	-12,7	25,5	38,0	3,3	13,9
Мальта	13,6	15,4	11,4	-8,6	1,0	10,8	28,7	28,3	3,8
Нідерланди	16,7	17,0	40,4	14,8	14,3	15,9	22,1	10,3	16,1
Австрія	24,3	–	–	–	–	–	–	–	–
Польща	15,6	21,4	7,2	0,7	-10,3	22,4	36,9	13,9	19,2
Португалія	20,9	30,1	5,4	-15,1	-16,9	11,3	22,5	30,6	21,4
Румунія	8,0	22,2	1,6	-8,7	-24,3	14,1	26,8	2,7	2,9
Словенія	7,1	11,6	4,8	-13,0	-18,3	12,5	20,8	-0,5	10,5
Словаччина	20,7	28,9	12,8	-2,4	2,3	29,5	35,8	35,2	12,9
Фінляндія	18,0	12,3	15,3	3,8	5,1	14,3	34,4	19,3	17,4
Швеція	11,3	6,6	8,0	-2,7	3,5	12,7	29,6	10,1	16,1
Велика Британія	22,0	210,3	27,4	-5,3	16,8	20,7	41,0	24,1	25,7
Ісландія	19,2	24,6	12,1	-0,9	0,6	18,6	37,1	–	–
Норвегія	17,8	11,4	6,6	-3,4	1,7	14,8	29,3	15,0	22,4

"–" – Даних немає.

[82] *Джерело*: Gender pay gap statistics. – *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels.*

Гендерні розриви оплати праці загалом є нижчими серед молодих працівників і підвищуються із віком. Особливо гендерні розриви зростають у жінок старшої вікової категорії (таблиця "*Гендерні розриви в оплаті праці за віковими групами...*"). Такі розриви пояснюються перервами у трудовій кар'єрі жінок.

Гендерні розриви в оплаті праці за віковими групами в окремих країнах ЄС у 2013р. (%)
(*The unadjusted Gender Pay Gap by age*)

	До 25 років	25-34	35-44	45-54	55-64	Понад 65 років
Бельгія	2,9	3,1	9,3	11,5	16,9	–
Болгарія	6,4	11,6	19,6	17,9	8,1	-12,1
Чехія	11,2	11,9	29,2	23,0	16,3	26,7
Данія	5,9	12,3	18,2	19,5	17,0	12,2
Іспанія	8,9	12,2	16,2	21,0	25,9	52,8
Франція	-6,4	9,4	13,0	18,9	21,1	33,6
Хорватія	8,1	-1,0	11,8	10,0	1,4	0,8
Італія	10	7,2	10,3	4,8	5,5	–
Кіпр	3	-0,5	11,1	27,4	28,0	30,8
Литва	7,3	11,2	17,9	14,6	10,4	5,7
Угорщина	2,8	9,6	21,3	23,8	19,1	21,4
Мальта	2,8	6,3	8,6	2,2	-1,4	9,2
Нідерланди	-0,2	1,9	12,7	22,5	22,5	11,5
Польща	5,8	6,3	11,2	5,8	7,8	15,1
Португалія	12,7	5,5	13,1	15,2	19,7	35,6
Румунія	1,7	2,6	10,5	11,1	8,5	28,1
Словенія	-2,6	-2,1	5,8	8,9	1,5	-12,3
Словаччина	9,9	14,0	25,3	22,1	18,9	15,0
Фінляндія	6,3	12,7	20,2	21,0	23,6	25,8
Швеція	5,4	9,5	16,9	18,8	17,9	–
Велика Британія	5,1	6,0	20,8	26,5	24,3	29,2
Ісландія	5,5	15,1	23,3	26,3	24,0	23,7
Норвегія	6,4	9,6	15,9	18,9	21,4	20,1

"–" – Даних немає.

БАЛАНС МІЖ СІМЕЙНИМИ ТА ТРУДОВИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ

Баланс між роботою та сім'єю охоплює належні пріоритети між особистим і сімейним життям з однієї сторони, і роботою – з іншої. Термін "баланс між сім'єю і роботою" було використано в 1970-х роках для опису балансу між особистим життям і роботою[83]. У ці роки роботодавці вважали цю концепцію, в основному, як перевагу, що надавалася працюючим матерям, які поєднували роботу та виховання дітей. Наприкінці 1980-х років практика балансу між роботою та сім'єю почала розглядатися не лише з точки зору переваг для жінок. Ці практики розглядались як такі, що впливають на чоловіків, сім'ї, організації. У 1990-х роках позиції цієї концепції зміцнились, і вона стала важливою для всіх категорій працівників – чоловіків і жінок, самотніх та одружених людей, людей, які мають дітей і тих, у кого дітей немає[84].

Політика пошуку балансу між сімейними та трудовими обов'язками стала розглядатись як відповідь на структурні, соціальні та економічні зміни, що відбувалися у сфері сім'ї та зайнятості. Ця політика реалізується у трьох головних напрямах:

- інфраструктура освітніх сервісів для дітей;
- оплачувана відпустка для батьків по догляду за дитиною;
- "дружнє до родини" робоче місце (графік роботи, можливість дистанційної зайнятості тощо).

Проблема балансу обговорюється не тільки стосовно жінок, які працюють, але й стосовно чоловіків. Така політика відображає принципові зміни вектору розвитку сімейної політики в країнах ЄС.

З метою збалансування трудових обов'язків і сімейних стосунків європейські законодавчі органи прийняли ряд резолюцій і директив у галузі зайнятості та забезпечення рівних можливостей шляхом виконання сімейних зобов'язань[85]. Хоча економічна зайнятість жінок дедалі зростає, однак на її [зайнятості] рівень суттєво впливає наявність і чисельність дітей (особливо молодшого віку). Наявність у родини дітей віком до 15 років знижує рівень зайнятості жінок і одночасно підвищує рівень зайнятості чоловіків.

Згідно з даними Євростату, рівень зайнятості серед жінок віком 25-54 років без дітей складав 75,8%, з однією дитиною – 71,3%, з двома дітьми – 69,2%, з трьома та більше – 54,7% (діаграма "*Рівень зайнятості жінок і чоловіків залежно від наявності дітей у країнах ЄС у 2014р.*"). Така залежність спостерігається майже в усіх країнах ЄС[86].

---

[83] Саприкіна М.А., Каба Д.В. Баланс між роботою та сім'єю: перевага для компаній та працівників. – *http://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2014/04/WLB.pdf.*

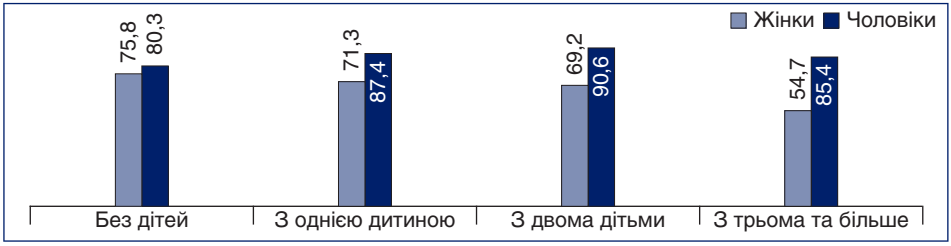
[84] Там само.

[85] Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. – *http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML.*

Докладно див. Розділ 3 "*Питання гендерної рівності у стратегіях міжнародних та європейських інституцій*" цієї доповіді

[86] Крім Угорщини, Нідерландів, Фінляндії та Кіпру, де спостерігається зниження рівня зайнятості жінок з однією дитиною, проте підвищення – для жінок з двома дітьми.

Рівень зайнятості жінок і чоловіків залежно від наявності дітей у країнах ЄС у 2014р. (%)
(*Employment rates*)



Так, якщо жінка з однією дитиною може більш-менш успішно поєднувати материнство з роботою з гнучким графіком, то за умови наявності кількох дітей працювати складніше, навіть не дивлячись на те, що в деяких країнах ЄС передбачені значні допомоги та пільги для батьків, які мають трьох і більше дітей (таблиця "*Допомога при народженні дитини в деяких країнах Європи та Україні*", с.86).

Конституція України, встановлюючи рівність прав жінки і чоловіка, особливо визначає в якості заходів щодо її [рівності] забезпечення обов'язку держави створювати умови, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством, а також надавати правовий захист, матеріальну та моральну підтримку материнства і дитинства. Проте існують проблеми з дотриманням соціальних і трудових прав сімей з дітьми: майже третина жінок стикалася з відмовою у працевлаштуванні з причин: народження дитини, вагітності, наявності малої дитини, а 50% жінок були примушені до звільнення з тих самих причин[87].

Поза фокусом уваги знаходиться питання тіньової зайнятості, а, отже, соціальної незахищеності жінок з дітьми різного віку. *Немає цілісної стратегії посилення соціальної відповідальності роботодавців у частині запровадження сімейно-орієнтованих форм організації праці та соціальних послуг сім'ям з дітьми* (гнучкий графік, створення дитячих кімнат тощо)[88].

У контексті соціально-економічної політики держави та роботодавців на ринку праці потреби сімей, де дитина виховується одним із батьків, також не враховуються, хоча чисельність таких сімей, а також питома вага дітей, народжених поза шлюбом, зростає. Показники позашлюбної народжуваності упродовж 2005-2014рр. є відносно незмінними – 20-22% усіх народжень; крім того, європейський досвід свідчить про прямий вплив зайнятості жінок на зростання позашлюбної народжуваності[89].

[87] Права людини в Україні 2013. Доповідь правозахисних організацій. – Human Rights in Ukraine, Kharkiv, Human Rights Protection group, *http://khpg.org/en/index.php?r=1.6.14.2*, (*http://khpg.org/files/docs/1398017277.pdf*).

[88] Проте, варто зазначити, що у 2013р. було розпочато розробку та запровадження заходів із забезпечення реінтеграції до ринку праці матерів/батьків після закінчення відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Зокрема, з метою внормування дистанційної праці та стимулювання для працевлаштування жінок із малими дітьми розроблявся Мінсоцполітики відповідний законопроект. – Мінсоцполітики, 8 жовтня 2013р., *www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article; jsessionid=21728FB8F25EA8A5AC0BD9F164ADB89E.vapp26:1?art_id=155134&cat_id=107177*.

[89] Населення України. Народжуваність в Україні у контексті суспільно-трансофрмаційних процесів. – АДЕФ-Україна, 2008, 288 с., с.23.

Допомога при народженні дитини в деяких країнах Європи та Україні[90]
(*Maternity, Paternity and Childbirth Benefits*)

Країна	Допомога при народженні першої дитини	Допомога при народженні другої дитини	Допомога при народженні третьої та наступних дітей	Мінімальний розмір оплати праці
Німеччина	Першій рік після пологів 67% останнього заробітку. Якщо жінка безробітна, допомога складає €300 на місяць. "Дитячі гроші" щомісячна допомога €180 на дітей до 18 років	Щомісячна допомога €184 (на двох €368)	Щомісячна допомога €190 на третю дитину (на трьох €558)	Від €7,5 до €8,2 на годину (залежно від сектору)
Франція	Не сплачується	Щомісячна допомога €120	Щомісячна допомога €274 на третю дитину; €428 на четверту; €582 на п'яту і на кожну наступну €154	€1 343 на місяць
Велика Британія	На одну дитину від народження до 10 років щомісячна допомога €105	На одну дитину від народження до 10 років щомісячна допомога €70	На одну дитину від народження до 10 років щомісячна допомога €70	£1 005 (€1 202) на місяць
Швеція	Щомісячна допомога €120	Щомісячна допомога на 2-х дітей €251	Щомісячна допомога: На 3 дітей €411; На 4 дітей €629; На кожну наступну дитину €218	Не встановлюється законодавчо, визначається на підставі колективних угод
Швейцарія	Розмір допомоги визначається індивідуально в кожному кантоні, виходячи з числа дітей у сім'ї. Допомога на одну дитину до 16 років складає від €165 до €330 щомісяця. (Підтримка тільки для тих, хто працює в Швейцарії не менше 1,5 роки.)			2 200 швейцарських франків (€1 900) на місяць
Україна[91] (2015р.)	Допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. У 2015р. було встановлено однакові суми на кожну народжену дитину – 41 289 грн. (€1 530): 10 320 грн. (€382) одноразово, 860 грн. (€32) щомісячно			1 378 грн. (€51)

[90] Зазначені допомоги не варто порівнювати, оскільки вони мають різні умови виплат, і слід враховувати інші соціальні виплати та пільги. Сплачуючи допомоги, різні країни мають різні політичні цілі.
[91] Закон України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми".

Незважаючи на наявність державної грошової допомоги та пільг, екстенсивна політика щодо народжуваності, яка проводиться в Україні, декваліфікує жінок, вимиваючи їх з ринку праці. Багатодітність стає чинником зниження наявної та потенційної конкурентоспроможності на ринку праці, проте це залишається поза фокусом уваги держави.

Потреби сімей з одинокими матерями/батьками щодо узгодження робочого графіку з сімейними зобов'язаннями (розвиток інноваційних форм зайнятості – дистанційної, розподіленого робочого місця та ін., розбудова доступної інфраструктури денного перебування дітей різного віку та ін.) залишаються поза фокусом уваги державних органів різних рівнів та – особливо – роботодавців різних форм власності. Як наслідок, для одиноких матерів підвищується ризик опинитися за межею бідності через обмежену (порівняно з багатопоколінними сім'ями з обома батьками) можливість поєднувати сімейні обов'язки з трудовою діяльністю[92]. Це, своєю чергою, підвищує ризик потрапляння неповних сімей або до категорії малозабезпечених (тобто переходу від самозабезпечення на утримання держави), або до категорії сімей з недостатнім доглядом за дитиною (тобто до сімей у складних життєвих обставинах, що потребують видатків на соціальні послуги), або погіршує становище таких матерів на ринку праці через залучення до тіньових форм взаємодії з роботодавцями та, у значній кількості випадків, роботи, що потребує нижчої кваліфікації. Таким чином, через неможливість повною мірою виконання своїх функцій, неповні сім'ї потребують соціальної "компенсації" – причому не грошової, а, *перш за все, інфраструктурної*, що дозволить їм поєднувати виробничу та виховну функції, а державі – заощадити ресурси на виведення таких сімей із складних життєвих обставин.

Гендерна дискримінація у неформальній економіці

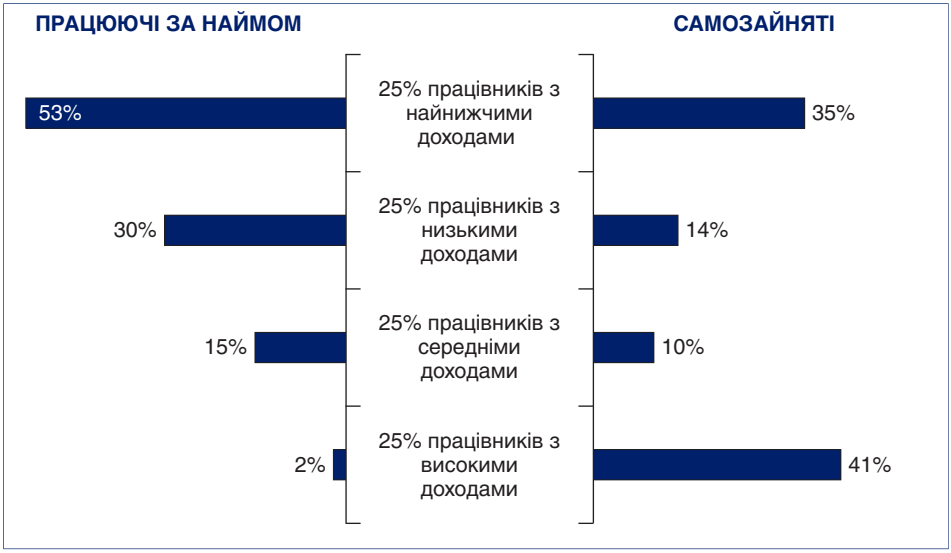
Останніми роками набирають гостроти також і соціально-трудові проблеми неформальної зайнятості, яка стає однією з центральних на порядку денному для міжнародного співтовариства[93]. Висвітлення таких питань, як "соціальний захист", "розширення доступу до трудових норм", "скорочення бідності" зайнятих у неформальній економіці, обумовлено тим, що

[92] Утім, народження дитини в офіційному шлюбі також не гарантує їй додаткової захищеності – за даними Уповноваженого з прав дитини, станом на початок 2013р., 16 тис. чоловіків ухилялися від сплати аліментів на утримання дитини, що, зокрема, зумовлює додаткове навантаження на державний бюджет (компенсаційні виплати жінкам, витрати на розшук недбалих батьків та їх судове переслідування тощо).

[93] *Women and men in the informal economy: A statistical picture*. – International Labour Office, Geneva: ILO, 2013, *http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_234413.pdf*.

наразі загальновизнаним у світі є погляд на неформальний сектор як на економіку виживання широких мас бідного населення (діаграма "*Неформально зайняті за рівнем доходу домогосподарств*").

Неформально зайняті за рівнем доходу домогосподарств (%)[94]



Питання гендерної дискримінації та необхідність вирішення трудових проблем працівниць неформальної економіки в межах "зайнятість – соціальний захист – бідність" є актуальним як для ЄС, так і для України.

На національних рівнях міжнародне визначення неформальної зайнятості лише починають імплементувати. Оскільки вже сформувалося загальне розуміння того, що праця в умовах неформальної економіки – це робота поза законодавчої бази, через що такі працівники є дуже вразливими. Вони або мають недостатній, або зовсім не мають соціального захисту[95].

За даними Європейського соціального дослідження (*European Social Survey*)[96], Україна є лідером за рівнем зайнятості поза межами національного законодавства. Тільки у двох європейських країнах – Ірландії та Кіпрі – неформальна зайнятість є вищою за Україну[97]. Зайнятість у тіньовому секторі – це не лише не сплачені податки до державного бюджету, але й найголовніше – це відсутність прав захисту найманих працівників.

[94] Williams C., Round J., Rodgers P. Explaining the Normality of Informal Employment in Ukraine: A Product of Exit or Exclusion? – American Journal of Economics and Sociology, 2011, №3, p.729-755, *http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1536-7150.2011.00789.x/full*.

[95] Женская занятость: Глобальные тенденции и действия МОТ. – Материалы МОТ, 49 сессия Комиссии по положению женщин Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк 28 февраля - 11 марта 2005г., *http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312616.pdf*.

[96] European Social Survey. – *http://www.europeansocialsurvey.org/about/country/russian_federation*.

[97] Countries by Round (year). – *http://www.europeansocialsurvey.org/data/country_index.html*.

НЕФОРМАЛЬНА ЗАЙНЯТІСТЬ

Неформальна зайнятість (*informal employment*), тобто без договору та соціальних гарантій"[98].

На 90-й сесії Міжнародної конференції праці (червень 2002р.) було ухвалено *Резолюцію про гідну працю та неформальну економіку*[99], де під неформальною економікою розуміється будь-яка економічна діяльність працівників або виробничих одиниць, не охоплена або недостатньо охоплена інституційними та правовими нормами. Неформальна економіка часто визначається як "сіра" економіка, коли доходи і способи їх отримання залишаються поза межами регулювання державних інституцій і дії законодавства[100]. При цьому, в Резолюції зазначено, що неформальну економіку слід відрізняти від злочинної та нелегальної діяльності. Неформальний сектор включений до Мінімального переліку національних соціальних показників як допоміжний показник до показника "рівня зайнятості"[101]. Виробничі одиниці неформального сектору мають характерні риси підприємств домогосподарств. За визначенням МОП, до неформального сектору належать два типи підприємств:

1) підприємства домашніх господарств, що належать власникам, які працюють на них самостійно або в партнерстві з членами того самого чи інших домашніх господарств. Вони можуть залучати до роботи членів сім'ї чи найманих осіб на випадковій, але не на постійній основі (Цей тип підприємств може охоплювати, залежно від умов конкретної країни, або всі подібні підприємства, або лише ті, що не зареєстровані за вимогами національного законодавства.);

2) підприємства домашніх господарств, що належать роботодавцям, які працюють самостійно або в партнерстві з членами того самого чи інших домашніх господарств, залучають на постійній основі одного чи кількох найманих працівників. У цьому випадку

[98] В офіційному міжнародному документі термін "неформальний сектор економіки" вперше з'явився у доповіді, підготовленій комплексною місією МОП з питань зайнятості, що була направлена до Кенії за проханням її Уряду у 1972р. Один з основних висновків доповіді полягав у тому, що головною проблемою зайнятості в цій країні є не безробіття, а наявність великого прошарку бідноти, яка працює в дуже важких умовах, виробляє товари та послуги, але не визнається, не реєструється та не регулюється органами державними влади. Саме це явище отримало в доповіді назву "неформальний сектор економіки". Висловлювалася також думка, що деякі види діяльності неформального сектору, за наявності мінімальної підтримки та правового захисту можуть забезпечити зайнятість більш широкому колу осіб. Зараз вже більше 60 країн почали збирати та публікувати дані стосовно зайнятості та інших характеристик неформального сектору або близьких до нього понять, таких як неорганізований сектор, мікро- та малі підприємства, економічна активність домашніх господарств чи незареєстрована зайнятість. Див: Дилемма неформального сектора: Доклад Генерального директора МОТ 78-й сессии Международной конференции труда (ч.1). – Женева: МБТ, 1991, 60 с.

[99] Резолюция и Заключения о достойном труде и неформальной экономике. – Международная конференция труда, 90-я сессия, МОТ Женева, 2002г., *http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf* (*http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_244208.pdf*).

[100] В Україні розробку методологічних підходів статистичного дослідження неформальної зайнятості було розпочато Держкомстатом у 1997р. Необхідність статистичного вимірювання неформальної зайнятості виникла внаслідок того, що неформальний сектор поглинав певну частину вивільнених або не повністю зайнятих працівників. Див: Методика визначення обсягів зайнятості у неформальному секторі економіки України. Затверджено Наказом Держкомстату №73 від 29 лютого 2000р. – Держстат, *http://lv.ukrstat.gov.ua/ukr/themes/18/metod_73.pdf*.

[101] Департамент *ООН* з міжнародних економічних та соціальних питань зайнятість у неформальному секторі визначає необхідною стратегією виживання у країнах, де відсутні дієві системи соціального забезпечення, такі як страхування на випадок безробіття, або для країн з низьки рівнем заробітної плати, особливо у формальному секторі, і пенсії.

використовують також додаткові критерії: кількість постійних найманих працівників; чисельність усіх найнятих працівників (постійних і тимчасових); відсутність реєстрації підприємства чи його працівників. Останніх вважають зареєстрованими, якщо вони працюють на основі трудового договору чи договору про навчання, який зобов'язує роботодавця сплачувати відповідні податки та робити внески на соціальне забезпечення цього працівника, або в результаті договору трудові відносини підпадають під норми трудового законодавства[102].

Зайнятість у неформальній економіці[103] — сукупність зайнятих у неформальному секторі та неформальної зайнятості за межами неформального сектору. Цей термін не було схвалено на 17 Міжнародній конференції статистиків праці[104].

Тематика, пов'язана з тіньовою/неформальною економікою, є наразі в Україні надзвичайно популярною. Упродовж останніх років дослідженню феномену неформальної зайнятості надається чимало уваги. Це зумовлено як зростанням її масштабів, так і значним впливом на соціально-економічну ситуацію в державі. Проте, незважаючи на значний внесок вітчизняних і зарубіжних соціологів у дослідження неформальної зайнятості в Україні, гендерний аспект проблеми залишається найменш дослідженим.

Державна служба статистики України здійснює моніторинг неформальної економіки з 1999р.[105] За даними Держстату, найвищий рівень неформальної зайнятості зафіксований серед молоді (15-24 роки), де більшу частку складають чоловіки та особи похилого віку (60-70 років). Зауважимо, що представники саме цих вікових груп є найменш соціально захищеними в країнах периферійного капіталізму, до яких належить й Україна. Дискримінація молоді та пенсіонерів (т.зв. ейджизм) у доступі до офіційних робочих місць, а також невеликий розмір отримуваних ними державних соціальних трансфертів (стипендії, пенсії) змушує шукати неформальні джерела отримання додаткових засобів існування.

За даними дослідників, в Україні рівень зайнятості в неформальному секторі економіки постійно збільшується. На початок 2015р. число працюючих у неформальному секторі економіки досягло 4,5 млн. осіб, що становить близько чверті всіх зайнятих в економіці[106]. На думку фахівців, тенденції зайнятості в

[102] Резолюция, относящаяся к статистике занятости в неформальном секторе. Принята 15-й Международной конференцией статистиков труда 28 января 1993г. – Современные международные рекомендации по статистике труда, М.: Финстатинформ, 1994г., с.149-151.

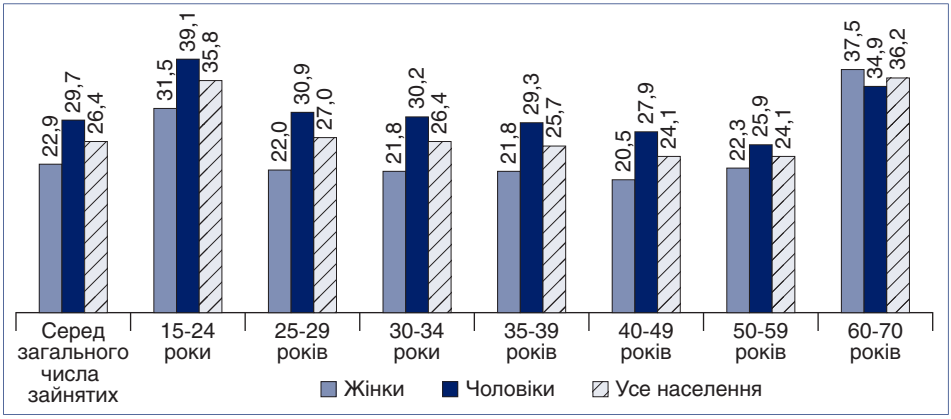
[103] Достойный труд и неформальная экономика. – МОТ, *http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_244208.pdf*.

[104] Наказ Держстату України "Методологічні положення щодо визначення неформальної зайнятості населення" №16 від 23 січня 2013р. – Державна служба статистики України, *http://www.lv.ukrstat.gov.ua/ukr/themes/18/metod_16.pdf*.

[105] Дані, представлені Держстатом, не можна вважати остаточними. На думку фахівців і дослідників неформальної економіки, число зайнятих у неформальному секторі економіки України може бути більшим, оскільки на цей сектор припадає понад половини валового національного продукту. Див.: Баланда А.Л. Неформальна зайнятість (методологія і методика дослідження). – Автореферат дис. канд. екон. наук: 08.09.01 Київський національний університет ім.Т.Шевченка, 1999, 18 с.; Кашуба Я. М. Тенденції зайнятості у неформальному секторі економіки України. – Ефективна економіка, 2015р., №8, Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет, *http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4233*.

[106] Кашуба Я. М. Тенденції зайнятості у неформальному секторі економіки України…

Неформально зайняте населення за віковими групами та статтю в Україні (І півріччя 2015р.)



неформальному секторі економіки залежать від багатьох чинників, зокрема, від загального стану ринку праці, рівня і структури доходів і витрат населення, відсутності достатньої кількості вакансій в розвинених компаніях для працевлаштування з гарантованим рівнем оплати праці та соціального захисту.

Неформальна зайнятість в Україні має ряд специфічних рис[107]. Загальне число та частка неформально зайнятих розподілені нерівномірно та залежать і від регіону, і від місцевості проживання.

Згідно з даними Держстату України, найбільш масштабною неформальна зайнятість є в будівництві. За даними статистики за результатами 2014р., із загального числа зайнятих у цій галузі – 746,4 тис. осіб, неформальною формою зайнятості було охоплено 694,7 тис. осіб, тобто 93% усіх працюючих[108].

У сільському господарстві неформальною зайнятістю охоплено 60% працюючих, велика частка з яких займаються нелегальною роботою за наймом у фермерських господарствах і роботою в особистих підсобних господарствах.

Дослідження, які проводилися в Україні стосовно зайнятих у неформальній економіці, показали, що працівники залучені до неї через різні причини та фактори[109]. Так, неформальна зайнятість в Україні зумовлена, насамперед, мотивами

[107] В Україні має місце надмірне розширення неформального сектору та самозайнятість у технологічно слабких видах економічної діяльності, яка формується переважно у вигляді мікропідприємств, без їх включення до мережі потужних виробничих кластерів, об'єктивно скочується до архаїчних організаційних і технологічних побудов. У результаті значний трудоресурсний потенціал використовується для відтворення і розширення низькопродуктивних і непрогресивних секторів господарства. Див. Пищуліна О. Системні вади ринку праці та пріоритети його рефомування. – НІСД, 2010.

[108] У 2005-2014рр. сфера прикладання праці неформально зайнятих зазнала певних змін. Незважаючи на те, що заняття сільським і лісовим господарством, мисливством і рибальством залишаються лідерами економічної діяльності, проте вдвічі зросло число неформально зайнятих на будівництві, в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і побутових виробів, а також у діяльності готелів, ресторанів, транспорту та зв'язку.

[109] Williams C., Round J., Rodgers P. Explaining the Normality of Informal Employment in Ukraine: A Product of Exit or Exclusion? – American Journal of Economics and Sociology, 2011, №3, P.729-755, *http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1536-7150.2011.00789.x/full*.

добровільного виходу населення за межі формальної діяльності. У такий спосіб зайняті заощаджують кошти, час і зусилля, докладання яких у легальній діяльності є набагато вищими; займаються неформальною діяльністю через соціальні причини – можливість допомогти з роботою та додатковими заробітками родичам, друзям, сусідам тощо. Однак, для значної частки населення неформальна зайнятість має вимушений характер, оскільки зумовлена соціальною ексклюзією та відчуженням. У цьому випадку йдеться про різноманітні маргіналізовані та дискриміновані групи (нелегальні трудові мігранти, молодь, жінки, пенсіонери), які не мають доступу до формального ринку праці або цей доступ значно ускладнений, або формальний сектор економіки є надто слабким, щоб генерувати великий попит на робочу силу. Як наслідок, дотримуючись стратегії фізичного виживання, такі групи готові братися за будь-яку роботу, незважаючи на низьку зарплату, важкі умови праці тощо. В іншому випадку, неформальна зайнятість є результатом дії не безособових, відчужених від людини, соціальних структур, а наслідком добровільного та свідомого вибору індивіда. Найчастіше вибір на користь неформального сектору зумовлений тим, що він забезпечує більшу автономію, гнучкість і свободу діяльності суб'єктів, ніж формальний сектор капіталістичної економіки.

Згідно з даними Держстату, серед найманих працівників переважають чоловіки, тоді як серед працюючих не за наймом чоловіки та жінки представлені майже рівномірно. Дані Держстату не містять інформації про чисельність підприємців серед категорії "працюючі не за наймом". За свідченням українських дослідників, у 1999р. 38% підприємців, які займалися "видимим" бізнесом, офіційно не реєстрували свою діяльність[110]. У 1999р. домінуючою сферою діяльності, до якої були залучені представники незареєстрованого видимого бізнесу, була оптова та роздрібна торгівля, частка зайнятих у цій сфері становила 92,4%. Поширена і по цей час вулична (видима) діяльність має певні відмінності за статевими характеристиками. В цій сфері працюють переважно жінки.

У якості умовної схеми, що відображає структурування тіньової/неформальної сфери та пояснюючої питання про те, що робить жінку невидимою у неформальній економіці, може бути використана модель російської дослідниці З.Хоткіної "гендерної піраміди неформальної діяльності"[111].

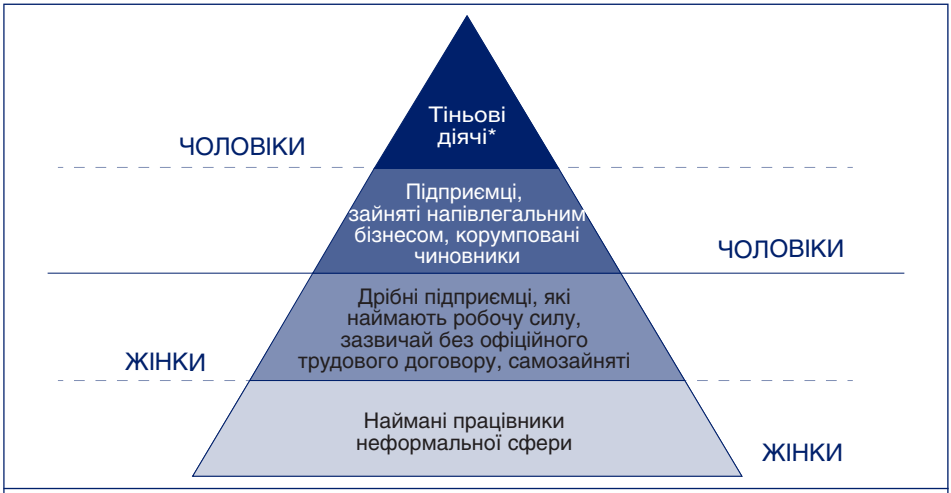
На думку автора моделі, "гендерна піраміда неформальної діяльності" дозволяє зрозуміти масштаби та рівень структурованості неформального сектору за параметрами статі, доходу, статусу, ступеня легітимності та добровільності або примусовості вибору діяльності.

С точки зору гендерної структури в такій піраміді верхні "поверхи" представлені переважно чоловіками, а нижня частина буде фемінізованою. Таким чином більша частина піраміди – це жінки, які працюють на ринках, у переходах, палатках, з лотків, працюючих у різних невеличких кафе, на дому, в нелегальних цехах тощо. Знаходячись на нижніх шарах цієї піраміди, жінки стають практично

[110] Білоскурський О. Неформальна економічна активність: спроба оцінки її масштабів в Україні. – Наукові записки НаУКМА: Збірник наукових праць, 2001, т.19, с.51-57.

[111] Хоткина З. Гендерная дискриминация в неформальной экономике. – Федеральный образовательный портал "Экономика. Социология. Менеджемент", *http://ecsocman.hse.ru/text/16208975.*

Гендерна піраміда неформальної діяльності



*Частину яких складають кримінальні діячі. Хоча, згідно з визначенням МОП, тіньова/неформальна зайнятість не є тотожною з кримінальною або нелегальною, проте в умовах України вона часто охоплює нелегальні та кримінальні види економіки.

безправними і піддаються понадексплуатації, тобто працюють без договору, мають ненормований робочий день, важкі умови праці, відсутність оплати т.зв. лікарняних та відрахувань на пенсійне страхування.

Існує ряд факторів, які обумовлюють переважне використання жіночої найманої праці в неформальній економіці. *По-перше*, жіноча праця є більш дешевою, порівняно з чоловічою. *По-друге*, сфера послуг і торгівлі, де наразі неформальна зайнятість є найбільш поширеною, традиційно є сферою жіночої зайнятості. *По-третє*, серед осіб, які втратили роботу ще в 1990-х роках, жінок було більше, ніж чоловіків, і попит тоді в офіційному секторі на жіночу робочу силу був меншим[112]. Таким чином **структурні трансформації в економіці заклали підвалини фемінізації бідності в Україні та зумовили масовий перехід жінок до неформального сектору**[113].

Традиційно, працюючі в неформальному секторі – це люди з низькими доходами. У всьому світі неформальна зайнятість – це сфера виживання для найбідніших і некваліфікованих працівників, які погоджуються на низькі заробітки. Парадокс українського ринку праці полягає в тому, що до цього сегменту ринку в Україні залучені освічені жінки (таблиця "*Частка зайнятих у неформальному секторі економіки за статтю, місцем проживання та ...*", с.94).

[112] Дашковська О., Кочемировська О. Пищуліна О., Жінки на ринку праці в період реформування економіки: правовий та соціологічний аспекти. – Харків: Курсор, 1999, 112 с.

[113] Пищулина О. Челночная торговля в Украине: общая характеристика. – Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. Збірник наукових праць, Харків, 2002, с.371-376; Дашковська О., Кочемировська О., Пищуліна О. Жінки на ринку праці в період реформування економіки: правовий та соціологічний аспекти. – Харків: Курсор, 1999, 112 с.

Частка зайнятих у неформальному секторі економіки за статтю, місцем проживання та рівнем освіти в Україні у 2013р. (%)

	Повна вища	Базова вища	Неповна вища	Повна середня	Базова середня	Початкова
У % до всіх неформально зайнятих осіб						
Усе населення	7,6	0,6	13,7	65,2	12,2	0,7
Жінки	7,6	0,7	16,8	60,9	13,0	1,0
Чоловіки	7,6	0,6	11,0	68,8	11,5	0,5
Місто	13,3	1,0	19,4	59,8	5,9	0,6
Село	4,5	0,5	10,5	68,1	15,6	0,8
У % до зайнятого населення відповідного рівня освіти						
Жінки	5,4	17,3	14,5	35,3	64,2	80,3
Чоловіки	7,4	16,7	17,0	32,8	58,4	69,6

Праця без трудового договору є не лише порушенням трудового законодавства, але й дискримінацією стосовно найманих працівників. Такого виду дискримінації майже немає в офіційній сфері, проте праця без трудового договору є найбільш поширеною формою найму в неформальній економіці.

Праця без трудового договору формує специфічну систему та певні принципи трудових відносин[114] – **прекаризацію зайнятості** (“*precarious employment*”)[115], які формуються односторонньо роботодавцем і перетворюють працівників у ресурс без можливості впливати на умови своєї праці. Прекаризація зайнятості супроводжується послабленням захисту працівників та інтенсифікацією праці[116] (зокрема, зниження заробітної плати, відсутність оплачуваної відпустки, т.зв. лікарняних та інших соціальних гарантій).

Таким чином, наймані працівники неформальної економіки залишаються наодинці зі своїми проблемами, які держава вирішувати не готова, а приватний бізнес – не хоче. Між тим, питання найму робочої сили є центральним у системі трудових відносин.

[114] Фёдорова А., Парсюкевич А. Прекаризация занятости и ее влияние на социально-экономическое благополучие наемных работников. – Известия Уральского государственного экономического университета, Выпуск №5 (49), 2013.

[115] Прекаризація – “сумнівна”, “ненадійна”, “ризикована” зайнятість, за якої трудові відносини можуть бути розірвані роботодавцем у будь-який час. Це дерегуляція трудових відносин і неповноцінна, утиснена правова та соціальна гарантія зайнятості. Термін “прекаріат” вживали представники французької соціологічної школи у 1980-ті роки, вивчаючи специфіку сезонної зайнятості. У зв’язку з поширенням прекаріатної форми зайнятості, соціологами висловлюється точка зору, що на зміну “пролетаріату” прийшов “прекаріат”. Див: Стендинг Г. Прекариат: новый опасный класс. – М., Ад Маргинем, 2014г., 328 с.

[116] Колот А. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации. – Ринок праці та зайнятість населення, №2, 2014, с.3-6.

Використовуючи неформальні форми зайнятості, роботодавець мінімізує юридичну відповідальність та вирішує питання підвищення прибутковості бізнес-процесів. Мінімізація юридичної відповідальності відбувається і через спрощення процедури взаємин між роботодавцем і залученими фахівцями, в т.ч. і шляхом підміни трудових відносин цивільними.

ПІДМІНА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЦИВІЛЬНИМИ

За трудовим договором[117] (регулюються КЗпП) працівника приймають на роботу (посаду), уключену до штату підприємства, для виконання певної трудової функції за конкретною кваліфікацією, професією, посадою. Працівнику гарантується заробітна плата, установлені трудовим законодавством гарантії, пільги, компенсації. За цивільно-правовим договором[118] (регулюється Цивільним кодексом України, ЦКУ), оплачується не процес праці, а його результат, який визначається після закінчення виконання обов'язків виконавця за договором та оформляється актами здачі-приймання виконаних робіт (наданих послуг), на підставі яких проводиться їх оплата.

Істотною відмінністю цивільно-правових і трудових відносин є порядок та умови оплати праці. У межах трудового договору виплачується заробітна плата (Ст.95 КЗпП та положеннями Закону "Про оплату праці" передбачено, що оплата праці працівників повинна здійснюватися в розмірі не нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, ст.24 Закону "Про оплату праці" передбачено, що заробітна плата повинна виплачуватися не рідше двох разів на місяць), а за цивільно-правовим договором — здійснюється оплата виконаної роботи, наданої послуги тощо (ЦКУ не містить будь-яких обмежень щодо мінімального розміру оплати за цивільно-правовими договорами, сторони можуть самі передбачити порядок та строки здійснення оплати за договором). Отже, розмір оплати визначається в договорі виключно за угодою сторін.

Для державного бюджету така схема означає недоотримання значних коштів, а для працівників — низький рівень соціального захисту з боку держави, який обумовлений мінімальними відрахуваннями до соціальних фондів.

За інформацією Пенсійного фонду України, число застрахованих осіб, за яких сплачується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, у травні 2016р. становило лише 10,3 млн. осіб та, порівняно з серпнем 2014р., зменшилося на 1,0 млн. осіб. При цьому чисельність зайнятого населення у I півріччі 2016р. становила 16,1 млн. осіб.

Загалом можна сказати, що більшість жінок і чоловіків, залучених до неформальної економіки, цілком свідомо та добровільно зробила вибір на її користь. Таким чином, неформальна зайнятість перетворилася на стратегію пристосування громадян в умовах капіталістичних відносин. У той же час багато роботодавців схильні порушувати норми трудового законодавства, нав'язуючи працівникам неформальну зайнятість як безальтернативне явище. Недивно, що саме для працюючих за наймом неформальна зайнятість має вимушений характер та є проявом ексклюзії та численних депривацій, яких вони зазнають у повсякденному житті.

[117] У трудовому договорі зокрема вказуються обов'язки працівника, обов'язки роботодавця, розмір і порядок виплати заробітної плати, робочий час та час відпочинку, порядок звільнення, дисциплінарна та матеріальна відповідальність тощо.

[118] Цивільно-правовий договір містить умови щодо предмета, взаємних прав та обов'язків сторін, строку виконання робіт (надання послуг), розміру та порядку оплати за договором, відповідальності сторін.

ВИСНОВКИ

Аналіз статусу жінок на ринку праці ЄС та України дозволив зробити висновки, що гендерна нерівність в економічних відносинах є об'єктивною реальністю як в ЄС, так і в Україні. Хоча на сучасному етапі розвитку економіки жінки та чоловіки формально отримали рівні права, які суспільство прагне закріпити та розвинути, якість зайнятості чоловіків і жінок на ринку праці є різною.

Суттєві невідповідності характеризують реалізацію економічних прав жінок і чоловіків, можливості отримання доходів та контроль над розподілом економічних ресурсів.

По-перше, рівень участі жінок у трудовій зайнятості є нижчим за рівень зайнятості чоловіків (це стосується жінок будь-якого віку).

По-друге, останнім часом частка жінок у загальному балансі зайнятості суттєво підвищилася, а в окремих видах робіт і галузях економіки – навіть відбувся феміністичний прорив.

По-третє, посилюються гендерні розриви в заробітній платі.

Підсумовуючи, загалом можна сказати, що збільшення чисельності жінок на ринку праці країн ЄС не означає, що співтовариству вдалося повністю подолати їх дискримінацію. Зайнятість жінок є менш сталою – значна їх частка припиняє працювати, коли в них з'являються діти. Рівень безробіття серед жінок є більш високим. Необхідно враховувати, що на структуру та рівень зайнятості впливає, насамперед, державна політика. Саме від законодавчих актів залежить формування певного рівня зайнятості жінок, яка відповідає потребам ринку.

Гендерна нерівність у сфері зайнятості в Україні загалом не має яскраво вираженого дискримінаційного характеру, однак в окремих сферах економіки гендерні диспропорції є суттєвими. Це зумовлює потребу в проведенні гендерної політики, спрямованої на подолання гендерної професійної сегрегації. Вирішувати цю проблему потрібно з урахуванням сучасних економічних і соціальних умов.

Чоловіки є бажанішими працівниками на ринку праці. Причому відтворення гендерних стереотипів і, відповідно, гендерної нерівності виявляється вигідним, перше за все, для сучасної державної соціальної політики, яка часто передбачена лише на "папері", а в дійсності не відповідає ідеї підтримки працюючих батьків, не забезпечує можливості поєднувати оплачувану працю з домашніми обов'язками[119].

В ЄС проблеми безробіття загалом та зайнятості жінок зокрема вирішують переважно за рахунок неповної зайнятості (найпоширенішими формами якої є зайнятість неповний робочий день, тимчасова зайнятість та гнучкий графік) та прекаризації трудових відносин. Ці та інші види неповної зайнятості в країнах ЄС врегульовані на законодавчому рівні.

В Україні на державному рівні неповна зайнятість врегульована недостатньо, через що дедалі більшої поширеності набувають неформальні види зайнятості. А соціально-економічна нестабільність дає підстави прогнозувати й подальше поширення практик неформальної зайнятості.

[119] Докладно див.: Кочемировська О. Пищуліна О. Основні напрями оптимізації системи соціального захисту в Україні. Аналітична доповідь. – НІСД, 2012, 88 с., *http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/Sots_zahust-c0056.pdf*.

3. ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СТРАТЕГІЯХ МІЖНАРОДНИХ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИХ ІНСТИТУЦІЙ

Міжнародні інституції розглядають гендерне питання як одне з пріоритетів розвитку людства, що й відбивається у їх стратегіях. На сучасному етапі розвиток, стабільність і мирне співіснування ставляться у залежність від вирішення питання рівності між чоловіками та жінками.

Міжнародні організації зосереджені на гендерній рівності не лише з точки зору соціальної справедливості, а також розглядають її [рівність] як ресурс соціально-економічного розвитку. Таким чином, інституціоналізація гендерної рівності набирає обертів.

Міжнародне регулювання, спрямоване на забезпечення гендерної рівності, відіграє роль стандартів, до яких необхідно прагнути кожній державі у своїй правовій діяльності. Під міжнародними стандартами розуміють конкретні міжнародно-правові приписи в галузі забезпечення гендерної рівності.

Міжнародні нормативні акти — конвенції, декларації, пакти — містять дві групи стандартів у галузі правового захисту людини, такі як: права і свободи людини і громадянина та обмеження прав. Найбільш потужну групу міжнародно-правових стандартів складають права і свободи людини і громадянина.

Після закінчення Першої світової війни міжнародна спільнота прагнула знайти шляхи сталого розвитку людства, і саме в цей момент визнала рівність чоловіків і жінок одним з головних факторів стабільності у світі. Після цього Організація Об'єднаних Націй прийняла низку документів, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок.

ООН ЗА ПРАВА ЖІНОК: РЕТРОСПЕКТИВНИЙ ПОГЛЯД

На момент створення ООН у 1945р. боротьба за гендерну рівність на міжнародному рівні лише розпочиналась. З 51 країни, перших членів Організації, тільки у 30 – жінки мали рівні з чоловіками права та могли обіймати державні посади. До таких країн належить й Україна, яка на той момент була у складі СРСР, одного з засновників ООН[1]. Укладачі Статуту ООН[2] спеціально передбачили "рівні права чоловіків і жінок", чим продемонстрували боротьбу організації "за фундаментальні права людини". До цього часу в жодному міжнародному документі рівність усіх людей не розглядалась і, відповідно, не виокремлювалася належність до статі як підстава для дискримінації. З цього часу права жінок стали пріоритетним питанням у діяльності ООН.

[1] Страницы истории ООН. – *http://www.un.org/ru/sections/history/history-united-nations.*

[2] Статут ООН затверджено на Сан-Франциській конференції 26 червня 1945р. представниками 50 держав (15 жовтня 1945р. доєдналася Польща). 3 жовтня 1945р. Статут було ратифіковано Великою Британією, Китаєм, СРСР, США, Францією та більшістю інших держав-підписантів.

Упродовж перших трьох десятиріч робота ООН з вирішення проблем жінок концентрувалася на визначенні їх юридичних і громадянських прав, проте з часом стало зрозумілим, що для досягнення рівності одних законів замало.

Визначальним етапом боротьби за гендерну рівність стало скликання за ініціативою ООН чотирьох всесвітніх конференцій для розробки стратегії і планів дій з покращення становища жінок. Всесвітні конференції ООН щодо стану жінок, починаючи з 1975р., сприяли виведенню проблеми гендерної рівності у центр уваги світової спільноти.

МЕХІКО: початок всесвітнього діалогу, 1975р.

Учасниками Генеральної асамблеї було визначено три ключових завдання, що у подальшому стали головними напрямами роботи ООН з вирішення проблем жінок:

- повна гендерна рівність та ліквідація дискримінації за ознакою статі;
- залучення жінок до процесу розвитку та їх повноправна учать у цьому процесі;
- збільшення внеску жінок в укріплення миру в усьому світі.

На конференції було прийнято Всесвітній план дій – документ, що містив головні напрями діяльності урядів і міжнародної спільноти на наступні 10 років. Головним завданням стало забезпечення рівного доступу жінок до освіти, охорони здоров'я, політичної сфери та зайнятості.

Вагомою віхою було прийняття у 1979р. ГА ООН Конвенції "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок" (*The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW*), одного з найважливіших інструментів у боротьбі за рівність. Наразі Конвенція юридично об'єднує 165 країн-членів ООН і зобов'язує їх упродовж року після ратифікації, а потім кожні чотири роки, звітувати про прогрес та виконання.

УКРАЇНА. Періодичні доповіді про виконання положень Конвенції "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок"

- під час 15 сесії Комітету (15 січня - 2 лютого 1996р.) Україна захистила Третю періодичну доповідь про виконання положень Конвенції;
- під час 27 сесії Комітету (3-21 червня 2002р.) Україна захистила об'єднані Четверту та П'яту періодичні доповіді про виконання положень;
- під час 45 сесії Комітету (січень 2010р.) Україна захистила об'єднану Шосту та Сьому періодичні доповіді про виконання положень Конвенції[3].

Наступну доповідь було рекомендовано підготувати на лютий 2014р.

16-17 вересня 2014р. в Україні відбулася презентація Восьмої Державної доповіді про виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок[4]. Попередній розгляд Восьмої періодичної доповіді відбувся на 66 сесії Комітету 25 липня 2016р.[5] Підсумковий розгляд Восьмої доповіді відбудеться 13 лютого - 3 березня 2017р.

[3] Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women. 5 February 2010. – *http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/co/CEDAW-C-UKR-CO-7.pdf*.

[4] Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention Eighth periodic report of States parties due in 2014 Ukraine* [Date received: 6 August 2015 – *http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fUKR%2f8&Lang=en*.

[5] Sessions for CEDAW – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. – *http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/SessionsList.aspx?Treaty=CEDAW*.

КОПЕНГАГЕН: початок процесу аналізу та оцінки зробленої роботи, 1980р.

На II Конференції була прийнята Програма дій, яка містила ряд факторів невідповідності між юридичними правами та можливостями їх використання, зокрема:

- недостатня участь чоловіків у підвищення ролі жінки в суспільстві;
- відсутність політичної волі;
- недостатнє визнання цінності внеску жінок у розвиток суспільства;
- недостатнє врахування особливих потреб жінок;
- недостатня чисельність жінок на керівних посадах;
- недостатня кількість послуг, що сприяють участі жінок у житті країни;
- загальний брак фінансових ресурсів;
- недостатнє усвідомлення жінками їх можливостей.

НАЙРОБІ: "народження світового фемінізму", 1985р.

Рух за жіночу рівність отримав світове визнання на III Всесвітній Конференції ООН з проблем жінок у Найробі – "Всесвітня конференція для огляду та оцінки досягнення Десятиріччя жінки ООН: рівність, розвиток і світ"[6]. Першим результатом роботи конференції в Найробі було перетворення Фонду добровільних внесків для десятиліття жінки ООН у Фонд ООН для розвитку в інтересах жінки (*United Nations Development Fund for Women, UNIFEM*). Як постійний та автономний орган, що співпрацює з Програмою Розвитку ООН (*United Nations Development Programme, UNDP*), *UNIFEM* здійснює пряму підтримку проектам у галузі розвитку жінок і розширення їх прав та можливостей в усьому світі.

Найробійські перспективні стратегії на період до 2000р., прийняті 157 країнами-учасницями, стали вдосконаленим проектом плану з покращення стану жінок до кінця століття. Трьома основними групами заходів стали:

- заходи з удосконалення конституцій і законодавства;
- рівна участь у соціальних програмах;
- рівна участь у політичному життя та прийнятті рішень.

ПЕКІН: спадкоємність успіху, 1995р.

Пекінська Платформа дій[7] підтвердила, що права жінок і дівчат є складовою та невід'ємною частиною загальних прав людини і запропонувала низку конкретних заходів із забезпечення дотримання цих прав. На конференції були прийняті фундаментальні історичні документи – *Декларація і Платформа дій*, в яких чітко викладена стратегічна програма утвердження гендерної рівності.

---

[6] Женщины. Глобальные вопросы повестки дня ООН. – *http://www.un.org/ru/globalissues/women.*

[7] Пекинская декларация и платформа действий. – Пекін, 4-15 вересня 1995г., *http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20R.pdf.*

Пекінська Платформа дій (*а*) концептуально розглянула розширення прав і можливостей жінок у контексті забезпечення рівноправності між жінками і чоловіками; (*б*) конкретизувала дії урядів і громадських структур щодо рівноправності; (*в*) запровадила поняття гендерної рівності.

У Платформі дій виокремлені 12 важливіших напрямів діяльності стосовно стану жінок, а саме: жінки і злиденність; освіта і професійна підготовка жінок; жінки та охорона здоров'я; насильство щодо жінок; жінки і збройні конфлікти; жінки й економіка; участь жінок у роботі директивних органів і в процесі прийняття рішень; інституційні механізми покращення становища жінок; права жінок; жінки і засоби масової інформації; жінки і навколишнє середовище; дівчата – діти.

Цілі розвитку тисячоліття та порядок денний на період після 2015р.

Після прийняття Декларації тисячоліття[8] у 2000р. на Саміті тисячоліття гендерна проблематика була внесена до Цілей розвитку тисячоліття. Для України найбільш повне втілення це знайшло в цілі №3 "забезпечення гендерної рівності", цілі №4 "зменшення дитячої смертності", цілі №5 "поліпшення здоров'я матерів"[9]. Система ООН мобілізувала всі сили для досягнення цих цілей.

У вересні 2015р. у рамках 70 сесії ГА ООН у Нью-Йорку відбувся Саміт ООН для прийняття Порядку денного в галузі розвитку на період після 2015р. – "Цілі в галузі розвитку після 2015р."[10]. Після Саміту перед країнами-членами ООН постали нові завдання адаптації визначених на глобальному рівні цілей та їх моніторингу. В Україні також розпочалася робота зі встановлення цілей сталого розвитку на 2016-2030рр., відповідних завдань та показників для моніторингу досягнення цілей[11].

"ООН-Жінки"

У 2010р. в ООН було створено нову структуру "ООН-Жінки" (*UN – Women*)[12] (Офіційно: Структура Організації Об'єднаних Націй з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (*United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women*)), яка займається питаннями гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок. Структура поєднала ресурси та мандати чотирьох окремих підрозділів системи ООН, які займалися винятково питаннями гендерної рівності (Відділу з покращення стану жінок (*Division for the Advancement of Women*, *DAW*), Міжнародного навчального та науково-дослідного інституту з покращення стану жінок (*International Research and Training Institute for the Advancement of Women*), Канцелярії Спеціального радника з гендерних

8 Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций. Принята Резолюцией №55/2 Генеральной Ассамблеи от 8 сентября 2000г. – *http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/summitdecl.shtml*.

9 Цілі розвиткку тисячоліття. – *http://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/mdgoverview.html*.

10 Цели в области развития после 2015г. – *http://www.un.org/ru/millenniumgoals*.

11 Цілі сталого розвитку 2016-2030. – *http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku*.

12 UN Women. – *http://www.unwomen.org/en*.

питань і покращення стану жінок (*Office of the Special Adviser on Gender Issues Advancement of Women*, *OSAGI*), Фонду ООН для розвитку в інтересах жінки (*UNIFEM*)). Одна з основних функцій нової структури – підтримка державних інститутів гендерної рівності в різних країнах.

Міжнародні норми та стандарти у сфері праці

Міжнародні норми та стандарти у сфері праці (Конвенції) МОП здійснюють унікальну нормотворчу функцію. Кожна конвенція МОП є юридичним інструментом. Після ратифікації і набуття конвенцією чинності держави зобов'язані привести національні законодавства і практику у відповідність до положень конвенції, а також періодично звітувати перед МОП про імплементацію конвенції в законодавство і практику.

Конвенції МОП, спрямовані на просування гендерної рівності у сфері праці, формують основу для всієї діяльності МОП у цій сфері. До основних конвенцій МОП, де відображені питання гендерної рівності, належать:

- Конвенція №100 "Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності" (1951р.) (дата реєстрації ратифікаційної грамоти України в Женеві 10 серпня 1956р.);
- Конвенція №103 "Про охорону материнства (переглянута в 1952р.)" (дата реєстрації ратифікаційної грамоти України в Женеві 14 вересня 1956р.);
- Конвенція №111 "Про недискримінацію в галузі праці та занять" (1958р.) (дата реєстрації ратифікаційної грамоти України в Женеві 4 серпня 1961р.);
- Конвенція №156 "Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками" (1981р.) (ратифікована Україною 22 жовтня 1999р., дата реєстрації ратифікаційної грамоти в Женеві 4 квітня 2000р.);
- Конвенція №182 "Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці" (1999р.) (ратифікована Україною 5 жовтня 2000р., дата реєстрації ратифікаційної грамоти в Женеві 14 грудня 2000р.).

МОП сприяє ратифікації цих конвенцій, обираючи країни для проведення цільової інформаційно-роз'яснювальної роботи, для організації досліджень з питань праці та сім'ї, для надання технічної допомоги і консультування трьохсторонніх партнерів у процесі розробки та здійснення національних планів дій і національного законодавства, а також реалізації заходів з поліпшення умов праці і поширення захисту материнства на неформальний сектор.

Стратегія комплексного підходу МОП охоплює два основних компоненти (врізка "*Пріоритетні гендерні програми у чотирьох стратегіях МОП*", с.102):

i) Врахування гендерного аспекту в усіх програмах і документах;

ii) Розробка цільових заходів, спрямованих на жінок і чоловіків з метою подолання гендерної нерівності та наслідків дискримінації. Реалізується за чотирма пріоритетними стратегіями МОП.

ПРІОРИТЕТНІ ГЕНДЕРНІ ПРОГРАМИ У ЧОТИРЬОХ СТРАТЕГІЯХ МОП[13]

Пріоритети у фундаментальних принципах і правах у сфері праці

- відповідно до Конвенцій №100 і №111 забезпечення не лише формальної, але й реальної рівності;
- просування міжнародних стандартів праці, що стосуються материнства та працівника з сімейними обов'язками, охорони праці з метою покращення становища жінок на і поза ринку праці;
- рівний доступ до виробничих ресурсів;
- врахування положень Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці[14] (1998р.) та її застосування сприятиме забезпеченню фундаментального права — гендерної рівності.

Пріоритети в забезпеченні зайнятості та доходів

- можливості зайнятості для жінок. Забезпечення рівного доступу до професійного навчання, використання нових технологій та набуття нових навичок з метою усунення професійної сегрегації;
- викорінення бідності шляхом усунення обмежень для працевлаштування жінок;
- підтримка найманих працівників і самозайнятих у неформальній економіці;
- підтримка жінок у сфері менеджменту та підприємництва;
- розробка спеціальних заходів, що враховують потреби жінок і чоловіків у періоди кризи.

Пріоритети в галузі соціального захисту

- зменшення незахищеності у сфері праці через забезпечення безпечних і гідних умов праці, запобігання бідності та соціальної ізоляції, забезпечення доступу до соціального захисту;
- вироблення рішень, що унеможливлять дискримінацію під час доступу до основних сфер соціального захисту, а також охоплення тих, хто позбавлений соціального захисту;
- забезпечення безпечних, здорових і гідних умов праці. Захист материнства, боротьба з сексуальними домаганнями на робочому місці, покращення умов праці на шкідливих виробництвах;
- розробка практичних заходів, що сприятимуть чоловікам і жінкам поєднувати сімейні та виробничі обов'язки;
- удосконалення управління системою соціального захисту та її ефективності. Підтримка мінімальних соціальних гарантій та гарантій заробітку.

Гендерні пріоритети в соціальному діалозі

- внесення гендерних питань до порядку денного соціального діалогу та привернення уваги урядів, асоціацій роботодавців і профспілок;
- урахування питань статі в діяльності міністерств праці, урядових установ, асоціацій роботодавців і профспілок;
- пошук соціальних партнерів у неофіційному секторі з метою розширення представництва;
- забезпечення гендерного балансу на керівних посадах і на рівні прийняття рішень.

[13] Гендерное равенство и достойный труд. – МОТ, *http://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/gender-equality/WCMS_249140/lang--ru/index.htm*.

[14] Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці ухвалена Міжнародною конференцією праці на 86 сесії в Женеві 18 червня 1998р. – Сайт Верховної Ради України, *http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_260*.

Позиція МОП з питань розширення зайнятості

МОП визнає необхідність застосування стратегії з розширення зайнятості, що охоплює більшу чисельність і жінок, і чоловіків. Одним із завдань МОП є надання допомоги країнам-членам організації, а також соціальним партнерам у розробці та реалізації програм розширення зайнятості, надаючи особливу увагу жінкам.

За допомогою **Цільової програми поширення зайнятості засобами розвитку малих підприємств** (*Programme on Boosting Employment through Small Enterprise Development*, *IFP/SEED*), МОП працює над удосконаленням політики, що сприяє створенню нових робочих місць через розвиток малих підприємств. Важливим елементом *IFP/SEED* є спрямованість на забезпечення взаємного укріплення конкурентоспроможності та покращення умов праці[15]. Створена в межах цієї програми Група з розвитку жіночого підприємництва та гендерної рівності (*Women's Entrepreneurship Development and Gender Equality, WEDGE*)[16] покликана поширювати економічні можливості жінок у сфері малого бізнесу, забезпечуючи їм більший доступ до ресурсів, кредитів, навчання, ринку, контролю і процесу прийняття рішень.

Мета міжнародної програми "Жінкам – більше робочих місць і роботу кращої якості" (*More and Better Jobs for Women*)[17] – допомогти державам створити умови, за яких для жінок створюватимуться робочі місця і їм буде забезпечена праця кращої якості.

З метою мінімізації наслідків такого явища як фемінізація бідності, МОП розробила програму "Гендер, бідність і зайнятість" (*Gender, Poverty and Employment*)[18], в основу якої покладено стратегію боротьби з бідністю. Програма має три головні мети: (*а*) розширення доступу жінок до якісної зайнятості; (*б*) розвиток переговорних навичок у спілкуванні з роботодавцями; (*в*) розробка новаторських стратегій соціального захисту, особливо для тих, чиї умови роботи формалізовані недостатньо.

Програми підтримки працюючих жінок

У програмі підтримки працюючих жінок через профспілкові організації головний наголос робиться на інформаційно-роз'яснювальній роботі та посиленні потенціалу профспілок з метою забезпечення інтересів жінок. Такі програми передбачають навчання жінок - профспілкових активістів з тим, щоб вони мали змогу обійняти керівні посади у своїх організаціях. Розроблено повний пакет навчальних матеріалів, що містить методичний набір "Права працюючих жінок" (*Training Package on Women Workers' Rights*) та інформаційні матеріали для профспілок – "Гендерна рівність і колективні переговори" та "Просування принципів гендерної рівності (*Gender Equality and Collective Bargaining and Promoting Gender Equality*)[19].

---

[15] Employment Policy Department. ILO. – *http://www.ilo.org/public/english/employment*.

[16] Women's Entrepreneurship Development and Gender Equality (WEDGE): Phase 3 (INT/08/68/IRL) *http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_166530.pdf*.

[17] Small and medium-sized enterprises and decent and productive employment creation. Report IV. – International Labour Conference, 104th Session, 2015, *http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_358294.pdf*.

[18] Modular package on gender, poverty and employment. – *http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221108392_EN/lang--en/index.htm*.

[19] Gender Equality: A guide to collective bargaining. – *http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_113700.pdf*.

Дослідження МОП у галузі захисту прав материнства, поєднання трудових і сімейних обов'язків, а також тривалості робочого дня, виявили специфічні потреби для працюючих чоловіків і жінок, а також необхідність вносити відповідні зміни до процесів і графіків роботи. За допомогою МОП здійснюються проекти технічного співробітництва, метою яких є забезпечення захисту материнства як для охоплених системою соціального страхування жінок, так і для дружин застрахованих працівників-чоловіків.

Стосовно **гендерних аспектів дитячої праці** особливо виділяють працюючих дівчат, оскільки вони є найбільш вразливими щодо ризику насильства та експлуатації. Міжнародна програма щодо викоренення дитячої праці (*International Programme on the Elimination of Child Labour, IPEC*)[20] реалізувала низку проектів з метою допомоги дівчатам, які опинилися у складних життєвих обставинах.

Заходи МОП з **розширення прав голосу та представництва жінок** передбачають збільшення участі та представництва жінок у всіх галузях. МОП просуває певні стратегії з метою підтримки жіночого підприємництва та принципів гендерної рівності в усіх сферах бізнесу. Крім того, МОП напрацювала ряд інструментів та інформаційних ресурсів, що можуть бути використані для посилення потенціалу об'єднання працівників[21].

Заходи МОП щодо **забезпечення рівної оплати за рівноцінну працю** (Конвенція №100) містить заклики до урядів просувати та забезпечувати втілення у життя "*принципів рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності*". Наразі Конвенція ратифікована 160 країнами (Україною у 1956р.), проте в галузі практичної реалізації ще багато необхідно зробити.

Також у 2004р. Міжнародна конференція праці прийняла Резолюцію щодо необхідності застосування низки конкретних заходів з подолання різниці в оплаті праці чоловіків і жінок. Резолюція передбачає проведення переговорів стосовно гендерно-нейтральної оцінки робочих місць та застосування нових статистичних показників праці, а також стосовно контролю за забезпеченням рівності чоловіків і жінок на робочих місцях. Проблеми рівної оплати праці обговорювались і на Міжнародній конференції праці 2009р.[22]

---

[20] International Programme on the Elimination of Child Labour. – *http://www.ilo.org/ipec/lang--en/index.htm*.

[21] These include: ILO, Promoting Gender Equality: Resource Kit for Trade Unions, 2002; Information Database on Equal Employment Opportunities for Women and Men CD Rom, 2002. – *http://www.ilo.org/public/english/employment/gems*.

[22] Гендерное равенство – основа достойного труда. Доклад VI. Шестой пункт повестки дня. – Международная конференция труда, 98 сессия 2009г., Международное бюро труда, Женева, *http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_106178.pdf*.

Дії МОП стосовно неформальної економіки[23]

Міжнародна конференція праці (2002р.) прийняла Резолюцію стосовно необхідності звернути увагу на потреби працівників і підприємств неформальної економіки. МОП зобов'язалася розширити сферу дії системи соціального захисту та боротьби з бідністю серед працівників неформального сектору. Вирішення цього завдання, з урахуванням гендерного аспекту, досягається за допомогою програми "Гендер, бідність і зайнятість" (*Gender, Poverty and Employment, GPE*)[24]. МОП поширює сферу дії системи соціального захисту на працівників неформального сектору за допомогою програми "Стратегії та методи боротьби із соціальною відчуженістю та бідністю" (*Strategies and Tools against Social Exclusion and Poverty, STEP*)[25], яка сприяє розширенню новаторських методів соціального захисту стосовно найбільш вразливих груп. Програма має на меті охопити жінок і чоловіків, які працюють у неформальній економіці і щодо яких існуючі методи соціального захисту не поширюються.

ОГЛЯД ГЕНДЕРНИХ ПОЛІТИК І ПРАКТИК МІЖНАРОДНИХ ФІНАНСОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Через міжнародні фінансові організації (МФО) і міжнародні фонди розвитку країни, що розвиваються, отримують фінансування для різних цілей.

Проекти та програми, що здійснюються за підтримки МФО, впливають на життя населення, і часто не в найкращій спосіб. За висновками дослідників, результати діяльності МФО є далекими від бажаних та очікуваних. Замість того, щоб стати стимулом сталого розвитку та економічного зростання, а також засобом ефективної боротьби з бідністю[26], часто фінансування, що надається, негативно впливає на вразливі прошарки населення, зокрема жінок, дітей, людей похилого віку, малозабезпечених. Результати досліджень, що здійснювалися стосовно діяльності МФО[27], показали, що надані кредити "завдають непропорційно більшого удару по малозабезпеченим жінкам, які стають жертвами неоліберальних економічних реформ, таких як лібералізація торгівлі, приватизація державних підприємств, скорочення державних витрат на соціальне забезпечення, запровадження платних послуг, реформи фінансового сектору. Часто саме жінки в першу чергу втрачають роботу, потерпають від відсутності медичної допомоги та освіти. Саме вони, внаслідок економічних реформ за рекомендаціями МФО, першими потрапляють на гнучкі ринки праці з незадовільними умовами. Крім того, саме жінки вимушені відмовлятися від праці заради турботи про сім'ю та дітей"[28].

---

[23] Recommendation No.204 concerning the Transition from the Informal to the Formal Economy. – ILO, Geneva, 12 June 2015, *http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting-document/wcms_377774.pdf*.

[24] Skills and Employability Branch (SKILLS) – *http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/informal/gpe/*.

[25] Social Protection Department – *http://www.ilo.org/public/english/protection/socsec/step*.

[26] Гендер и международные финансовые организации. Руководство для гражданского общества 2011р. – Bankwatch Network, *http://bankwatch.org/sites/default/files/gendertoolkit_ru_web.pdf*.

[27] Там само.

[28] Там само.

Під тиском з боку громадянського суспільства МФО стали дедалі частіше визнавати, що гендерна рівність є необхідною передумовою для забезпечення стабільного розвитку та боротьби з бідністю, і що необхідно докладати зусиль для скорочення гендерної нерівності шляхом надання допомоги та кредитних коштів на забезпечення розвитку та переходу до нової гендерної моделі. Упродовж останніх років МФО розробили ряд політик та стратегії боротьби з гендерною нерівністю.

Світовий банк (Міжнародна асоціація розвитку і Міжнародний банк реконструкції та розвитку)

Діяльність Світового банку (СБ) має глобальні масштаби. СБ займається кредитуванням під державні гарантії, працюючи з державним сектором на досягнення конкретної мети: усунення крайніх форм бідності та створення умов для загального добробуту. Крім того, СБ вимагає врахування фактору забезпечення рівності статей у всіх сферах.

***Gender Mainstream* у Світовому банку.** До висновку щодо негативного впливу на жінок ліберальної економічної політики також дійшли експерти Світового банку. Дані соціально-економічних досліджень, що здійснювалися гендерною консультативною групою Світового банку (*The World Bank External Gender Consultative Group*)[29] підтвердили, що "зайнятість і система соціального захисту мають гендерні диспропорції, неврахування яких призводить до соціальної напруженості". Тим більше, що гендерна сегрегація на ринку праці та факт прив'язки системи соціального захисту до понять материнства, а не до понять батьківства, є очевидним.

Усвідомлення цього факту гендерною консультативною групою СБ зумовило прийняття відповідного рішення всередині СБ, а саме – підготовки Економічної Доповіді з гендерних питань (*Gender and Development Group Research Papers*), розробки Стратегії гендерного сектору СБ (*World Bank Gender Mainstreaming Strategy Paper*)[30] і проведення гендерних оцінок програм розвитку (*A World Bank Group Gender Action Plan*)[31].

Перший щорічний звіт СБ про світовий розвиток "Гендерна рівність і розвиток" (*World Development Report 2012: Gender and Development*)[32] було присвячено гендерним питанням у 2012р.[33], де гендерна рівність розглядалась як головна умова розвитку.

---

[29] The World Bank External Gender Consultative Group. A report on the Second Annual Mecting, May l2-21, 1997, Washington: The World Bank, January, 1998, pp.13-14.

[30] WORLD BANK GENDER MAINSTREAMING STRATEGY PAPER. – *http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,contentMDK:20167522~menuPK:489177~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:336868,00.html.*

[31] Gender and Development. WB. – *http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,contentMDK:21983335~pagePK:210058~piPK:210062~theSitePK:336868,00.html*.

[32] WDR 2012: Gender and Development. – *http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTRESEARCH/EXTWDRS/EXTWDR2012/0,,menuPK:7778074~pagePK:7778278~piPK:7778320~theSitePK:7778063~contentMDK:22851055,00.html*.

[33] Gender Equality and Development. – The International Bank for Reconstruction and Development. The World Bank, 2011, *https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf*.

У 2015р. Групою організацій СБ було підготовлено наступну Гендерну Стратегію "Гендерна рівність, скорочення бідності та інклюзивне зростання 2016-2023" (W*orld Bank Group. Gender Equality, Poverty Reduction, and Inclusive Growth*)[34], яка передбачає внесення гендерних питань в умови надання допомоги на цілі розвитку і містить приклади "позитивних практик". Стратегія є документом практичної спрямованості з додатковим акцентом на досягненні конкретних результатів у країнах-клієнтах, які мають призвести до ліквідації гендерних розривів.

Технічна допомога, що надається країні, повинна також охоплювати гендерні програми, тобто програми, які б передбачали макроекономічні програми підтримки гендерної рівності. З метою втілення результатів своєї роботи у практичну реалізацію, СБ визначив п'ять стратегічних напрямів, що дозволяють привернути увагу до питань гендерної рівності та закласти основу подальших дій.

У 2015р. в межах гендерної стратегії СБ були прийняті Цілі сталого розвитку (*Sustainable Development Goals, SDGs*) – програму дій до 2030р., центральне місце в якій займає підтримка програм досягнення гендерної рівності в країнах-клієнтах[35].

Операційна політика банку з гендерних питань та розвитку 4.20 (*Operational Manual, OP 4.20 – Gender and Development*)[36] спрямована на те, щоб допомогти державам-членам усунути гендерну нерівність за проектами, що фінансуються СБ.

Працівники банку зобов'язані враховувати гендерні питання за всіма інвестиційними проектами, однак вимоги щодо недопущення гендерної нерівності не поширюються на кредитні програми.

Міжнародна фінансова корпорація (МФК)
(*International Finance Corporation, IFC*)

МФК, що належить до Групи СБ, вимагає досягнення подвійної мети Групи СБ: ліквідації бідності та зростання загального добробуту засобами інвестиційного фінансування та консультування приватного сектору. Географічне охоплення МФК має також глобальний характер.

---

[34] Gender. Strategy 2016-2023. – WORLD BANK GROUP. Gender Equality, Poverty Reduction, and Inclusive Growth, *http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2016/02/23/090224b0841a382c/3_0/Rendered/PDF/World0Bank0Gro0and0inclusive0growth.pdf*.

[35] World Bank Group gender strategy (FY16-23): gender equality, poverty reduction and inclusive growth. – *http://documents.worldbank.org/curated/en/2015/12/25691813/world-bank-group-gender-strategy-fy16-23-gender-equality-poverty-reduction-inclusive-growth*.

[36] Operational Manual. World Bank. – *http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/PROJECTS/EXTPOLICIES/EXTOPMANUAL/0,,contentMDK:20064559~menuPK:4564185~pagePK:64709096~piPK:64709108~theSite PK:502184,00.html*.

Гендерна політика Світового банку не поширюється на МФК. Також МФК не має власної гендерної політики або стратегії, але вона бере участь у Плані заходів Світового банку з усунення гендерної нерівності[37]. МФК надає інвестиційні та консультаційні послуги з метою сприяння встановленню рівних можливостей у трьох головних галузях:

- підприємництво (робота с державними установами та приватним сектором з метою розширення каналів доступу до джерел фінансування та поліпшення інвестиційного клімату);
- працевлаштування (сприяння у наданні рівних можливостей у корпоративній сфері);
- обіймання керівних посад (фінансування та виконання внутрішніх і зовнішніх програм з просування жінок на керівні посади).

Згідно зі Стандартами ефективності[38], системи соціальної і екологічної оцінки та управління мають використовуватися для убезпечення екології та людства від завдання їм шкоди (врізка "*Стандарти ефективності*"). Відповідно до Стандартів ефективності в межах проведення соціально-екологічної оцінки клієнт визначає осіб і групи, які можуть бути по-різному (непропорційно) задіяні під час реалізації проекту внаслідок свого вразливого статусу (в т.ч. через статеву належність).

СТАНДАРТИ ЕФЕКТИВНОСТІ

Стандарти ефективності набули чинності 30 квітня 2006р. Вони визначають роль і відповідальність клієнтів за управління своїми проектами і вимоги до отримання та використання підтримки з боку МФК. Стандарти охоплюють вимоги до розкриття інформації. Встановлено вісім стандартів ефективності, які охоплюють наступні аспекти:

- соціальні і екологічні оцінки та управлінські системи;
- використання робочої сили та умов праці;
- попередження та зменшення забруднення довкілля;
- здоров'я громади;
- безпека та надійність;
- придбання земель та недобровільне переселення;
- біорізноманіття та стале управління природничими ресурсами;
- культурна спадщина.

Стандарти ефективності МФК наголошують на наступному: "якщо групи населення визнані вразливими або такими, що знаходяться у невигідному становищі, клієнт розробляє та вживає заходів для попередження непропорційно-негативного впливу на такі групи і сприяє отриманню такими групами населення відповідних

[37] A Citizen's Guide to Gender Accountability at International Financial Institution. – *http://www.genderaction.org/images/Gender%20Justice_Final%20LowRes_2007.pdf*.

[38] Международная финансовая корпораци (МФК). Краткие сведения. – *http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTRUSSIANHOME/NEWSRUSSIAN/0,,contentMDK:20579060~menuPK:1091328~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:1081472,00.html*.

пільг і винагород”[39]. Хоча гендерні питання викладаються у додатках до Стандартів ефективності, проте фахівці вважають, що врахування гендерних наслідків проектів необхідно відображати в основному тексті Стандартів ефективності.

Проекти нормативної бази МФК із забезпечення стабільності були переглянуті упродовж 2009-2011рр. Проте, не дивлячись на твердження, що гендерні питання є важливою комплексною проблемою, поточні проекти МФК містять лише прохання до клієнтів звести до мінімуму незаплановані гендерні впливи та не висувають конкретних вимог стосовно проведення оцінки і вирішення питань щодо потенційного впливу результатів інвестиційної діяльності МФО на дотримання прав жінок.

МФК запроваджує низку гендерних ініціатив:

➢ “*Жінки в бізнесі*” (*WIN*) (раніше – “Ринки гендерного підприємництва”[40] (*GEM*))

➢ “*Розвиток приватного сектору в гендерному розрізі*”.

Метою ініціативи “Жінки в бізнесі” є винесення гендерних питань на всі рівні роботи МФК та усунення гендерної нерівності, щоб створити ефективне бізнес-середовище. МФК також надає фінансову підтримку та консультативні послуги з метою:

- розширення доступу до фінансування для жінок-підприємців;
- усунення гендерних бар’єрів у бізнес-середовищі;
- підвищення стабільності проектів МФК.

У 2013р. МФК вперше випустила облігації цільового призначення, здійснивши таким чином підтримку жінок-підприємців у країнах, що розвиваються. За підсумками їх розміщення було залучено $165 млн. від японських інвесторів.

Розвитком жіночого підприємництва МФК займається у партнерстві з ініціативою “10 000 жінок” Фонду “Голдман Сакс”[41], що дозволило у 2014р. започаткувати спеціальний кредитний механізм для жінок-підприємців. Завдяки цьому механізму близько 100 тис. жінок змогли отримати кошти для капіталовкладень на суму $600 млн.

➢ *Посібник з найбільш успішної практики управління клієнтами малого та середнього бізнесу* (*МСП*)[42]. У посібнику викладені ключові фактори досягнення успіху за оптимального обслуговування клієнтів МСП, що дозволяє банкам максимізувати перспективу отримання доходу. Посібник є технічною публікацію для директорів і менеджерів банків, зацікавлених у набутті ключових навичок із зростання доходності, а також налагодженні відносин з прибутковими клієнтами в умовах постійно зростаючої конкуренції за сегмент МСП, що управляється жінками.

[39] Гендер и международные финансовые организации. Руководство для гражданского общества 2011р. – Bankwatch Network, *http://bankwatch.org/sites/default/files/gendertoolkit_ru_web.pdf*.

[40] Creating Opportunity for Women. The Access to Finance Tools. IFC. – *http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/afbab600488558ee81acd36a6515bb18/IFC_CreatingOpportunities.pdf?MOD=AJPERES*.

[41] *10,000 Women.* Goldman Sachs Foundation, 2008. – *http://www.goldmansachs.com/citizenship/10000women/about-the-program*.

[42] Custome management in SME Banking. – IFC, *http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/8740f2804c30a50b827bcaf12db12449/CM+in+SME+Banking-Best+Practice+Guide-Final.pdf?MOD=AJPERES*.

Європейський банк реконструкції та розвитку (ЄБРР)
(*European Bank for Reconstruction and Development*)

У 2010р. ЄБРР було затверджено План дій з усунення гендерної нерівності з метою забезпечення рівності можливостей та повноважень для жінок за допомогою проектної діяльності, попередження дискримінації за статевою ознакою, а також усунення ознак нерівності.

У Стратегічних гендерних ініціативах 2013-2015рр. ЄБРР (*Strategic Gender Initiative*)[43] було розроблено дві гендерні матриці, в яких гендерні питання розглядаються за Операційними вимогами, викладеними в Екологічній і соціальній політиці Банку[44].

Крім того, банк акумулює доступні дані (в т.ч. у розрізі статі) стосовно участі жінок в економічній діяльності і зв'язків між гендерної рівністю, повноцінною участю жінок в житті суспільства, розвитком і боротьбою з бідністю.

У плані заходів з усунення гендерної нерівності ЄБРР було взято зобов'язання провести оцінку у трьох пілотних країнах – Грузії, Киргизії та Румунії – з метою аналізу впливу інвестицій ЄБРР і розробки механізмів проведення базових досліджень. В ЄБРР було запроваджено посади Координатора Плану заходів з усунення гендерної нерівності і Радника з гендерних питань.

Після прийняття Стратегічних гендерних ініціатив підхід до забезпечення рівності статей під час проведення операцій ЄБРР набув більш структурованого характеру (врізка "*Прогрес ЄБРР в реалізації проектів...*").

У 2015р. керівниками Міжнародних банків розвитку та Міжнародного валютного фонду було підписано спільну декларацію, в якій МФО підтвердили свою рішучість підтримувати подальші зусилля держав-членів зі здійснення Пекінської платформи дій.

ЄБРР було прийнято Стратегію сприяння рівності статей на 2016-2020рр. (*The EBRD's Strategy for the Promotion of Gender Equality 2016-2020*)[45], яка стала однією з ініціатив, що має на меті зупинити нерівність та несправедливість. Стратегія вимагає, щоб у діяльності Банку використовувалися підходи, які ведуть до побудови економіки на принципах рівності та сталості. Стратегія

---

[43] Strategic Gender Initiative. DOCUMENT OF THE EUROPEAN BANK FOR RECONSTRUCTION AND DEVELOPMENT As approved by the Board of Directors at its Meeting on 16th April 2013. – *http://www.ebrd.com/downloads/sector/gender/strategic-gender-initiative.pdf*.

[44] В екологічній та соціальній політиці ЄБРР сформульовані соціально-екологічні аспекти сталого розвитку. До соціальних аспектів належать:

- трудові стандарти та умови праці, в т.ч. гігієна праці та техніка безпеки на робочому місці;
- вплив на суспільство, в т.ч. на здоров'я і безпеку населення, гендерну рівність, вплив на корінне населення, примусове переселення і доступність базових послуг.

[45] Стратегия содействия равноправию полов на 2016-2020 годы. Документ Европейского банка реконструкции и развития. – *http://www.ebrd.com/downloads/about/policies/belarus-2009-tr.pdf*.

ПРОГРЕС ЄБРР В РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЕКТІВ, ЩО МАЮТЬ ГЕНДЕРНУ СПРЯМОВАНІСТЬ

З часу прийняття Стратегічних гендерних ініціатив (СГІ)[46] було досягнуто прогресу у реалізації проектів, що мають гендерну спрямованість, або містять безпосередньо гендерні компоненти. З квітня 2013р. по грудень 2015р. було підписано 39 інвестиційних операцій, що мали гендерні компоненти або спрямованість. 75% інвестиційних операцій відбуваються в регіонах адресної реалізації СГІ, з яких:

- 56% містять заходи з розширення для жінок каналів доступу до джерел фінансування;
- 33% – розширення можливостей працевлаштування жінок та отримання ними кваліфікації;
- 10% – розширення доступу до сфери послуг.

Найбільша кількість проектів з гендерної тематики припадає на сектор фінансового посередництва (56% проектів); далі сектор міжнародної економічної інтеграції – 18%; обробна промисловість та сфера послуг – 15%. Інші проекти припадають на АПК (3%) та транспорт (8%).

На реалізацію 11 підписаних інвестиційних проектів у межах програми гендерних консультаційних послуг було виділено кошти технічного співробітництва *(technical cooperation, TC)* на загальну суму €880 тис.

Для сприяння та підвищення ролі жінок-підприємців в Єгипті, Туреччині, Західних Балканах Банк почав реалізацію програми "Жінки-підприємці", в межах якої компаніям, які очолювали жінки, надавалися консультаційні послуги і фінансування засобами відкриття кредитних ліній для місцевих банків. Програми "Жінки-підприємці" розгорнуті у 15 країнах, де здійснюються інвестиції Банку[47].

спрямована на посилення економічного стану жінок і надання їм більш рівних можливостей шляхом вирішення трьох головних завдань:

- забезпечення підприємствам, якими керують жінки, доступу до фінансування і механізмам підтримки бізнесу;
- розширення можливостей жінок у частині працевлаштування та отримання спеціальностей;
- полегшення доступу до послуг.

[46] Strategic Gender Initiative. DOCUMENT OF THE EUROPEAN BANK FOR RECONSTRUCTION AND DEVELOPMENT As approved by the Board of Directors at its Meeting on 16th April 2013. – *http://www.ebrd.com/downloads/sector/gender/strategic-gender-initiative.pdf*.

[47] Річний звіт за 2014р. ЄБРР, с.19.

Стратегія повинна також сприяти виконанню зафіксованого в Стратегічній капітальній базі на 2016-2020рр. рішення забезпечити до 2020р. систематичне врахування питань гендерної рівності в усій діяльності ЄБРР. Таким чином, у Стратегії офіційно закріплено як на оперативному, так і на міжнародному рівні курс ЄБРР на сприяння гендерній рівності та рівності можливостей.

Мандат ЄБРР також дозволяє йому відігравати певну роль у міжнародних зусиллях зі сприяння рівності статей і насамперед у контексті Порядку денного в галузі сталого розвитку на період до 2030р. (*Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*)[48].

ПОРЯДОК ДЕННИЙ В ГАЛУЗІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ НА ПЕРІОД ДО 2030р.[49]

1 січня 2016р. набув чинності Порядок денний в галузі сталого розвитку до 2030р., що був прийнятий світовими лідерами у вересні 2015р. під головуванням ООН. Новий порядок денний — це заклик до країн розпочати роботу над досягненням 17 цілей сталого розвитку, які одностайно були прийняті всіма 193 державами-членами ООН упродовж історичного Саміту у вересні 2015р.[50] і які спрямовані на задоволення потреб населення як розвинутих країн, так і країн, що розвиваються.

Новий порядок денний включає в себе 3 складових сталого розвитку — соціальну, економічну і екологічну, а також питання миру та справедливості.

Реалізація 17 цілей в галузі сталого розвитку і 169 завдань нового порядку денного будуть відслідковуватися та аналізуватися на основі комплексних глобальних показників та узагальнюватися у щорічних доповідях[51].

Першим кроком виконання Порядку денного стала 21-а Конференція Сторін Рамкової конвенції ООН про зміни клімату[52] (*conference of parties, COP 21*) , що відбувалася з 30 листопада по 11 грудня 2015р. у Парижі[53].

---

48 Sustainble Development Knowledge Platform. – *https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld*.

49 Саммит по устойчивому развитию Преобразование нашего мира в интересах людей и планеты (25-27 сентября 2015г.). – *http://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/wp-content/uploads/sites/5/2015/08/Overview_Sustainable_Development_Summit.pdf*.

50 Цели в области устойчивого развития. 17 Целей для преобразования нашего мира. – *http://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/summit.*

51 Стратегия содействия равноправию полов на 2016-2020 годы. Документ Европейского банка реконструкции и развития. – *http://www.ebrd.com/downloads/about/policies/belarus-2009-tr.pdf*.

52 Рамкова конвенція ООН про зміни клімату (*Framework Convention on Climate Change, UN FCCC*) – угода, підписана 186 країнами світу щодо загальних принципів дій країн з проблем змін клімату. Прийнята на “Саміті Землі” в Ріо-де-Жанейро в 1992р.

53 Paris Climate Change Conference. – *http://unfccc.int/meetings/paris_nov_2015/meeting/8926.php*.

Особливо актуальним для ЄБРР є завдання заохочування і підтримки внеску клієнтів у досягнення Цілі 5 Порядку денного в галузі сталого розвитку (“Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат”), зокрема завдання 5.5, 5a і 5c.

Ціль 5. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ, РОЗШИРЕННЯ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ УСІХ ЖІНОК І ДІВЧАТ ПОРЯДКУ ДЕННОГО В ГАЛУЗІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ НА ПЕРІОД ДО 2030р.

5.1 Повсюдно ліквідувати всі форми дискримінації щодо всіх жінок і дівчат.

5.2 Ліквідувати всі форми насильства щодо всіх жінок і дівчат у публічній і приватній сферах, включно з торгівлею людьми, сексуальною та іншими формами експлуатації.

5.3 Ліквідувати всі шкідливі види практики, такі як дитячі, ранні та примусові шлюби й операції, що калічать, на жіночих статевих органах.

5.4 Визнавати та цінувати неоплачувану працю з догляду й роботу з ведення домашнього господарства, надаючи комунальні послуги, інфраструктуру та системи соціального захисту та заохочуючи принцип спільної відповідальності у веденні господарства і в сім’ї, з урахуванням національних умов.

5.5 Забезпечити всебічну та реальну участь жінок і рівні для них можливості для лідерства на всіх рівнях прийняття рішень у політичному, економічному та суспільному житті.

5.6 Забезпечити загальний доступ до послуг у галузі охорони сексуального та репродуктивного здоров’я та до реалізації репродуктивних прав відповідно до Програми дій Міжнародної конференції з народонаселення і розвитку, Пекінської платформи дій та підсумкових документів конференцій з розгляду перебігу їх виконання.

5.a Провести реформи з метою надання жінкам рівних прав на економічні ресурси, а також доступу до володіння і розпорядження землею та іншими формами власності, фінансових послуг, успадкованого майна та природних ресурсів відповідно до національних законів.

5.b Активніше використовувати високоефективні технології, зокрема інформаційно-комунікаційні, для сприяння розширенню прав і можливостей жінок.

5.c Приймати та удосконалювати розумні стратегії та обов’язкові для дотримання закони з метою заохочення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат на всіх рівнях.

Європейський інвестиційний банк
(*Europen Investment bank*)

Європейський інвестиційний банк (ЄІБ)[54] діє переважно на території країн-членів ЄС (90% його операцій) і головну увагу надає семи основним пріоритетам: інновації та набуття навичок і вмінь; фінансування малих і середніх підприємств; стратегічна інфраструктура; довкілля; боротьба зі змінами клімату; регіональний розвиток; інвестиції у молодь[55].

Наразі ЄІБ займається підготовкою керівних гендерних принципів і плану дій в гендерній сфері. Даних щодо кредитування МСП, пов'язаного із забезпеченням рівності статей, немає, проте відомо про виділення €4 млн. на фінансування в Йорданії "Мікрофонда для жінок" (*Multi-Donor Account supports Microfund for Women*)[56], що передбачає фінансову підтримку жіночого підприємництва у пріоритетних секторах економіки та можливість жінкам підвищити свою кваліфікацію.

ПРИНЦИП ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПЕРВИННОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ ЄС

Формування гендерної політики Європейського Союзу відбувалося в межах процесу розвитку європейської інтеграції. Економічна інтеграція у післявоєнні роки зумовила й інтеграційні процеси в галузі соціального захисту, у сфері зайнятості, загальної безпеки та інших сферах.

Рівність між чоловіками та жінками стала частиною "європейського проекту" від самого початку існування ЄС, і принцип гендерної рівності посідає центральне місце в усій його діяльності. Фактично, всі основні документи ЄС містять статті про недискримінацію, рівні права та можливості для жінок і чоловіків. Стандарти щодо рівного ставлення до жінок і чоловіків є частиною як первинного законодавства, до якого належать усі засновницькі договори ЄС, так і вторинного законодавства – актів, що видаються інститутами ЄС (регламенти, директиви, рекомендації, рішення)[57].

Принципи гендерної рівності закріплені статтями Амстердамської угоди 1997р. та містяться у Директивах ЄС. Держави-члени ЄС зобов'язуються прописати ці положення у національних законодавствах. Гендерна політика ЄС мала сильний вплив на роботу і внутрішню структуру основних органів Євросоюзу. Нижче наводяться основні принципи, покладені в основу гендерної політики ЄС.

Гендерний принцип у договорах ЄЄ. Становлення гендерної політики відбувалося у межах процесу розвитку європейської інтеграції і європейського права. Особливістю європейської інтеграції є те, що Європейський Союз створювався на демократичних принципах. Одним з них є рівність прав усіх громадян, що створює додаткові можливості для досягнення гендерної рівності.

---

54 Together on Gender. Europen Investment bank. – *http://www.eib.org/about/global-cooperation/gender.htm*.

55 Priorities. Europen Investment bank. – *http://www.eib.org/projects/priorities/index.htm*.

56 EBRD builds a better future for Jordan's women. – *http://www.ebrd.com/news/2015/ebrd-builds-a-better-future-for-jordans-women.html*.

57 Regulations, Directives and other acts. – *http://europa.eu/eu-law/decision-making/legal-acts/index_en.htm*.

Після прийняття ООН у 1967р. Резолюції про ліквідацію дискримінації щодо жінок[58], а в 1979р. – Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок[59] країни Європи внесли істотні корективи в трактування прав людини. У 1979р. Рада Європи визнала рівність одним із керівних принципів своєї роботи на міжурядовому рівні.

Принцип рівності (принцип заборони дискримінації) є одним з принципів функціонування Європейської спільноти і Європейського Союзу[60]. Відповідно до параграфа 2 ст.2 Договору вся діяльність Спільноти "*спрямована на усунення нерівності і сприяє досягненню рівності між чоловіками та жінками*". Заборона дискримінації викладена у ст. 12 і 13 Договору про заснування Європейської Спільноти[61] (врізка "*Окремі положення Договору про заснування Європейської Спільноти*").

ОКРЕМІ ПОЛОЖЕННЯ ДОГОВОРУ ПРО ЗАСНУВАННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ

Стаття 2

Завданням Спільноти є, запроваджуючи спільний ринок, економічний та валютний союз, а також виконуючи спільні політики та діяльність, зазначені в статтях 3 та 4, поширювати в межах усієї Спільноти гармонійний, збалансований і стабільний розвиток економічної діяльності, **високий рівень зайнятості й соціального захисту, рівність жінок і чоловіків**, стабільне та безінфляційне зростання, високий рівень конкурентоспроможності й конвергенції економічних показників, високий рівень захисту й поліпшення стану довкілля, підвищення рівня та якості життя, економічну й соціальну згуртованість та солідарність держав-членів.

Стаття 12

У сфері застосування цього Договору, без порушення окремих його положень, заборонено будь-яку дискримінацію на підставі державної належності.

Рада, діючи згідно з процедурою, зазначеною у статті 251, може прийняти правила, спрямовані на заборону такої дискримінації.

Стаття 13[62]

1. Без порушення інших положень цього Договору та в межах повноважень, що він надає Спільноті, Рада, діючи одностайно на пропозицію Комісії та після консультацій з Європейським Парламентом, може вжити заходів, потрібних заради боротьби проти дискримінації на підставі статі, раси, етнічного походження, релігії чи віри, психічних чи фізичних вад, віку чи сексуальної орієнтації.

[58] Резолюция №2263 (XXII) Генеральной Ассамблеи ООН. Декларация о ликвидации дискриминации в отношении женщин, 7 ноября 1967г. – *http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_386*.

[59] Конвенція ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок". Підписана Україною 17 липня 1980р., ратифікована 12 березня 1981р. – *http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_207*.

[60] Договор о Европейском Союзе, Маастрихт, 7 февраля 1992г. – *http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_029*.

[61] Договір про заснування Європейської Спільноти. – *http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_017*.

[62] Статтю змінено Ніццьким договором про внесення змін та доповнень до Договору про Європейський Союз, Договорів про заснування Європейських Співтовариств та деяких пов'язаних з ними актів (2001/C80/01) – *http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_261*.

У базових документах ЄС підкреслюється необхідність забезпечення чоловікам і жінкам рівних можливостей. Через систему законодавства ЄС прагне стимулювати соціальних партнерів до реалізації державної політики, спрямованої на втілення в життя принципу гендерної рівності у трудових відносинах. Так, ст.2 Договору про заснування Європейської Спільноти наводить перелік завдань, що ставить перед собою Євросоюз, серед яких досягнення високого рівня зайнятості та соціального захисту і забезпечення рівності чоловіків та жінок. Відповідно до ст.13 згаданого Договору, Європейська Комісія має право застосовувати певні дії для боротьби з дискримінацією (врізка "*Окремі положення Договору про заснування Європейської Спільноти*", с.115).

Принцип рівності чоловіків і жінок також було закріплено в Хартії основних прав Європейського Союзу (*Charter of Fundamental Rights of the EU*)[63], зокрема у ст.21, яка забороняє дискримінацію за ознакою статі, та ст.23, яка гарантує забезпечення рівності між чоловіками та жінками в усіх галузях, у т.ч. в галузі працевлаштування, роботи та винагороди за працю.

Неприпустимість дискримінації є важливішим принципом основних прав особистості (ст.21 Хартії Європейського Союзу).

ХАРТІЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Ст. 21 Недопущення дискримінації

1. Забороняється дискримінація будь-якого роду, зокрема, за ознакою статі, раси, кольору шкіри, етнічного або соціального походження, генетичних характеристик, мови, релігій або переконань, політичних або інших поглядів, належності до національних меншин, майнового стану, походження, обмеженої працездатності, віку або сексуальної орієнтації.

2. У сфері застосування Договору про заснування Європейської Спільноти і Договору про Європейський Союз і без шкоди для особливих положень вказаних договорів будь-яка дискримінація за ознакою громадянства заборонена.

У **Консолідованих версіях Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу** (2010р.) у ст.2 також зазначено,

[63] Хартия основных прав Европейского Союза. Ницца, 7 декабря 2000г. – *http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_524*.

що: "*Союз засновано на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства права та поваги до прав людини, зокрема осіб, які належать до меншин. Ці цінності є спільними для всіх держав-членів у суспільстві, де панує плюралізм, недискримінація, толерантність, правосуддя, солідарність та рівність жінок і чоловіків*"[64].

Таким чином, принцип рівності чоловіків і жінок формально виводиться за межі принципу недискримінації і стає поряд з ним за вагомістю. Хоча, насправді, положення про усунення нерівності між чоловіками і жінками є окремим випадком прояву принципу недискримінації. Діючи відповідно до ст.13 Договору про ЄС, Співтовариство здійснює певні заходи для боротьби з дискримінацією за ознакою статі, так само, як для боротьби з дискримінацією за іншими ознаками.

Політика ЄС зі сприяння розвитку гендерної рівності

Європейський Союз, затверджуючи принцип рівних можливостей, головну увагу зосередив на новій гендерній концепції, суть якої полягає в переході від принципу однакового ставлення, що передбачає рівні права і можливості для всіх громадян – до стратегії позитивної дії (врізка "*Позитивні дії*", с.118-119). Ця стратегія передбачає зміщення акцентів із забезпечення рівних можливостей до забезпечення відповідних соціальних умов, які сприяли б утвердженню фактичної гендерної рівності.

Для покращення ситуації Європейська Комісія вважає за необхідне інтегрувати принцип гендерної рівності в стратегії, які впливають (прямо чи опосередковано) на життя жінок і чоловіків. У зв'язку з цим в 1996р. Європейською Комісією було застосовано комплексний підхід інтеграції гендерних пріоритетів у політику (*Gender mainstreaming*)[65].

Втілення в життя принципів гендерної рівності було підсилено створенням Європейського інституту з питань гендерної рівності (*European Institute for Gender Equality, 2006*)[66], метою діяльності якого є інтегрування принципів рівності в політику ЄС та країн-членів, подолання дискримінації за статевою ознакою, сприяння підвищенню обізнаності громадян з питань гендерної рівності.

Практика дотримання засад гендерної рівності в країнах ЄС дедалі більше набуває пріоритетного значення, стає невід'ємною частиною державної політики та складовою дієвого громадянського суспільства.

---

[64] Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу, 2010/С 83/01. – *www.minjust.gov.ua/file/23491.PDF*.

[65] Гендерний Мейнстрім – це ідеологія, сучасна соціальна течія або актуальна стратегія синхронізації соціальних процесів, що здійснюється ООН та всіма країнами ЄС.

[66] Regulation (EC) №1922 of the European Parliament and of the Council of 20 December 2006 on establishing a European Institute for Gender Equality. – *http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:c10938*.

ПОЗИТИВНІ ДІЇ

Термін "позитивні дії" не є однозначним та викликає широкі дискусії як серед науковців, так і серед політиків і громадських діячів.

У законодавстві термін "позитивні дії" вперше з'явився у США в 1935р. і означав дії із забезпечення принципу рівної взаємодії зі всіма працівниками незалежно від їх раси, кольору шкіри, релігійних уподобань і національності (але не статі). Категорія "стать" до цього переліку була внесена лише в 1968р. під потужним впливом жіночих організацій.

У США застосовується термін "*affirmative actions*", а в Європі вживають вислів "*positive actions*". Синонімом цих понять є термін "позитивна дискримінація" (*positive discrimination*).

У міжнародних угодах немає загальноприйнятого визначення поняття "дискримінація", хоча вони і згадують її досить часто, тому для дефініції зазвичай використовуються соціологічні визначення.

Поняття "дискримінація щодо жінок" застосовується для цілей Конвенції ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок": "дискримінація щодо жінок означає будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі".

Словники з гендерної тематики надають наступне визначення **позитивній дискримінації** — політика чи принцип, що означає надання переваг при працевлаштуванні, просуванні по службі, отриманні освіти, а також при висуванні до виборних органів влади представникам груп, що традиційно дискримінуються за ознакою статі, раси, національності[67]. Позитивна дискримінація виступає як засіб ліквідації дискримінації негативної.

Позитивна дискримінація в гендерному аспекті — це встановлена державою система пільг, заохочень, заборон і компенсацій, спрямована на підвищення соціального статусу жіноцтва.

Серед офіційних документів:

Стаття 4 **Конвенції "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок"** надає таке визначення позитивним діям:

"Вжиття державами-сторонами тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на прискорення встановлення фактичної рівності між чоловіками та жінками, не вважається, як це визначено цією Конвенцією, дискримінаційним, проте воно ні в якому разі не повинно тягнути за собою збереження нерівноправних або диференційованих стандартів; ці заходи повинні бути скасовані, коли будуть досягнуті цілі рівних можливостей і рівноправних відносин.

Вжиття державами-сторонами спеціальних заходів, спрямованих на охорону материнства, включаючи заходи, що містяться в цій Конвенції, не вважається дискримінаційним"[68].

[67] Див. зокрема: Словник гендерних термінів – *http://a-z-gender.net/ua/%EF%BB%BFpozitivna-diskriminaciya.html*.

[68] Конвенція ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок".

Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" у ст.1 надає наступне визначення:

"Позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України".

Отже, такі заходи, як позитивні дії, спрямовані на досягнення гендерної рівності на практиці, не повинні розглядатись як порушення правового принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок.

Започаткована у 2012р. **Трансверсальна (наскрізна) програма гендерної рівності** (*Transversal Programme on Gender Equality*)[69] спрямована на забезпечення стандартів гендерної рівності, втілення їх державами-членами за допомогою різних заходів, включаючи стратегії досягнення гендерної рівності. В межах Трансверсальної програми було прийнято нову **Стратегію РЄ "Стратегія гендерної рівності 2014-2017"** (*Gender Equality Strategy 2014-2017*[70]), яка у сфері прав людини та гендерної рівності сприяла розробці узгодженої правової та політичної схеми, яка значною мірою сприятиме забезпеченню прав жінок та надає державам-членам Ради Європи можливість наблизитись де-факто до гендерної рівності. Основу цієї Стратегії складає нормативно-правова база РЄ стосовно гендерної рівності. Стратегія наголошує на цілях і пріоритетах Програми Ради Європи з питань гендерної рівності, визначає методи роботи та головних партнерів і зокрема заходи, необхідні для досягнення кращих результатів.

Загальною метою Стратегії є досягнення підвищення повноважень для жінок шляхом підтримки існуючих стандартів. Мета Стратегії здійснюється шляхом досягнення п'яти стратегічних цілей:

1. Боротьба з гендерними стереотипами та гендерної дискримінацією (*Combating gender stereotypes and sexism*);
2. Запобігання і боротьба з насильством стосовно жінок (*Preventing and combating violence against women*);
3. Забезпечення рівного доступу до правосуддя (*Guaranteeing equal access of women to justice*);
4. Досягнення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті політичних і суспільних рішень (*Achieving balanced participation of women and men in political and public decision making*);
5. Реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в політиці і всіх заходах (*Achieving gender mainstreaming in all policies and measures*).

Трансверсальна програма гендерної рівності передбачає, що всі керівні, консультативні та моніторингові органи Ради Європи повинні підтримувати і сприяти досягненню стратегічних цілей Стратегії, зокрема заохочувати їх, брати ініціативу відповідно до мандата, враховуючи свій статус і ресурси. Для прискорення

[69] Implementation of the Council of Europe Gender Equality Strategy 2014-2017. Annual Report 2015. Gender Equality Commission. – *https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168059a932*.

[70] Council of Europe. – *http://www.coe.int/en/web/genderequality (https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680590174)*.

цього процесу в межах Ради Європи було сформовано інституційну структуру, яка складається з:

- Комісії з питань рівності чоловіків і жінок – міжурядової групи експертів, у якій працюють 16 обраних представників;
- Тематичного координатора Комітету міністрів з питань гендерної рівності і боротьби з торгівлею людьми;
- Національної контактної особи, призначеної на національному рівні;
- Доповідача з питань гендерної рівності;
- Команди з питань досягнення гендерної рівності – групи співробітників Ради Європи.

Європейський консенсус з розвитку. Ключовим документом у галузі сприяння розвитку гендерної рівності ЄС[71] є Європейський консенсус з розвитку (*The European Consensus on Development*)[72]. Консенсус визначає загальні цінності, цілі, принципи та зобов'язання, які виконують Європейська Комісія та країни-члени ЄС у межах політики сприяння розвитку.

Європейський консенсус з розвитку є спільною заявою[73] країн-членів ЄС, Ради Європи, європейських парламентів і Європейської Комісії стосовно політики сприяння розвитку, що проводиться ЄС. Ця заява відображає прихильність принципам підвищення ефективності наданої допомоги та закликає до посилення її координації та гармонізації.

У контексті співробітництва з метою розвитку Європейський консенсус визнав досягнення гендерної рівності окремою ціллю, яка може бути визначена з трьох основних принципів співробітництва ЄС (скорочення бідності, демократичні цінності, національний розвиток). Тверда прихильність гендерним питанням у Консенсусі висловлена, зокрема в наступних пунктах:

- пункт 11 наголошує, що "Розширення прав і можливостей жінок є ключом для розвитку, і гендерна рівність повинна стати основною частиною усіх програмних стратегій";
- пункт 13 проголошує гендерну рівність як загальну цінність, яку слід просувати в діалозі та партнерстві ЄС із іншими країнами;
- пункт 19 наголошує, що "Просування гендерної рівності і прав жінок важливо не як таке, воно є одним з основних прав людини, і питання соціальної справедливості необхідно для досягнення Цілей Розвитку Тисячоліття (ЦРТ) і Пекінської платформи дій. Внаслідок цього ЄС вноситиме потужний гендерний компонент до своїх програм і практик відносин з країнами, що розвиваються".

У п.92 гендерна нерівність кваліфікується як головна причина жорстких конфліктів. Також гендерна нерівність згадується у пп.93-96 розділу "Розвиток людських ресурсів", п.97 розділу "Соціальна згуртованість і зайнятість",

[71] Partnership on Gender Equality for Development and Peace. – *http://www.gendermatters.eu/resources_documents/UserFiles/File/Resourse/EEPA%20policy%20paper_RU.pdf*.

[72] European consensus on development. INTERNATIONAL COOPERATION AND DEVELOPMENT. – *https://ec.europa.eu/europeaid/policies/european-development-policy/european-consensus-development_en*.

Спільна заява Ради та представників урядів держав-членів ЄС на зустрічі з Європейським Парламентом і Комісією з політики розвитку Європейського Союзу: "Європейський Консенсус", 22 листопада 2005р.

[73] Там само.

у п.101 про необхідність інтегрувати гендерний підхід до всіх напрямів діяльності Співтовариства, п.104 безпосередньо присвячений гендерній рівності і наголошує "рівність чоловіків і жінок та активне залучення обох статей до всіх аспектів соціального розвитку є основною умовою скорочення бідності. Гендерні питання повинні вирішуватись у тісному взаємозв'язку з викоренням бідності, з економічним зростанням і бути інтегрованими в усі аспекти співробітництва".

Правові зобов'язання в межах Європейського консенсусу

Інструмент європейського добросусідства і партнерства (*The European Neighbourhood and Partnership Instrument, ENPI*)[74] визначає порядок надання допомоги з боку Співтовариства наступним країнам: Алжир, Вірменія, Азербайджан, Білорусь, Єгипет, Грузія, Ізраїль, Йорданія, Ліван, Лівія, Молдова, Марокко, Палестинська автономія, Росія, Сирія, Туніс і Україна. Гендерний компонент включено до ст.2, в якій сформульовані завдання підтримки стимулювання соціального розвитку, гендерної рівності, недискримінації, зайнятості і соціального захисту тощо.

Фінансування на період з 2014-2020рр. передбачено в обсязі €954,765 млн.

Інструмент стабільності і миру (*Instrument contributing to Stability and Peace, IcSP*)[75] доповнює діяльність Співтовариства з надання зовнішньої допомоги заходами стабілізації кризових ситуацій з метою протидії глобальним і транскордонним загрозам[76]. Гендерний компонент передбачає надання допомоги у кризових ситуаціях, підтримку заходів, що гарантують задоволення особливих потреб жінок і дітей у кризових ситуаціях; підтримку реабілітації та реінтеграції жертв збройних конфліктів.

Фінансування на період з 2014-2020рр. передбачено в обсязі €2 338,719 млн.

Європейський інструмент демократії та прав людини (*European Instrument for Democracy & Human Rights, EIDHR*)[77] створено з метою укріплення верховенства права, розвитку демократії і прав людини[78]. Інструмент також має потужний гендерний компонент, зокрема звертає увагу на те, що допомога Співтовариства спрямована на стимулювання рівної участі чоловіків і жінок у соціальному, економічному та політичному житті, стимулювання участі та представництва жінок у політиці.

Фінансування на період з 2014-2020рр. передбачено в обсязі €1 332,752 млн.

Програма гуманітарної допомоги[79] передбачає, що допомога має надаватися без дискримінації за ознакою раси, релігії, статі, віку, національності, належності до етнічної групи, політичної належності.

Фінансування на період з 2014-2020рр. передбачено в обсязі €5 613 млн.

---

[74] Постанова Європейського Парламенту та Ради ЄС №1638 від 24 жовтня 2006р., в якій сформульовані загальні умови для заснування Інструмента європейського добросусідства і партнерства.

[75] Instrument contributing to Stability and Peace. – *https://ec.europa.eu/europeaid/funding/funding-instruments-programming/funding-instruments/instrument-contributing-stability-and_en*.

[76] Регламент №1717 Європейського Парламенту та Ради від 15 листопада 2006р. про заснування Інструмента стабільності.

[77] European Instrument for Democracy & Human Rights. – *https://ec.europa.eu/europeaid/how/finance/eidhr_en.htm_en*.

[78] Регламент №1889 Європейського Парламенту та Ради від 20 грудня 2006г. про заснування фінансового інструмента з поширення демократії і прав людини в усьому світі.

[79] Регламент Ради ЄС №1257 від 20 червня 1996р. про гуманітарну допомогу.

ПОЛІТИКИ (ПРОГРАМИ) ЄС СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ

Інститут	Обов'язки
Європейська Комісія Сприяє розвитку загальних програм і стратегій, вносить законопроекти для розгляду до Європарламенту, здійснює нагляд за виконанням договорів та іншого законодавств а ЄС, розробляє, забезпечує представництво Ради на міжнародній арені[80]	Програма співробітництва у сприянні розвитку здійснюється генеральними директоратами (*Directions General, DG*) та іншими підрозділами: **DG із зовнішніх зв'язків** (*DG RELEX*) займається роботою з делегаціями і програмами співробітництва з країнами, що розвиваються, та керує наступними фінансовими фондами: Інструментом співробітництва з розвитку, Інструментом стабільності, Європейським інструментом демократії та прав людини та Інструментом Європейського добросусідства та партнерства. **DG з розвитку** (*DG DEV*) відповідає за програми допомоги ЄС, що фінансується європейським фондом розвитку (*EDF*). **Відділ співробітництва EuropeAid** – агентство, що втілює програми розвитку ЄС (за рахунок коштів з бюджету ЄС та *EDF*), за винятком програм гуманітарної допомоги. Здійснює контроль якості наданої допомоги, а також контроль і оцінку якості проектів розвитку. **Бюро з надання гуманітарної допомоги** (*Humanitarian Crises identified by the Commission's , ECHO*) надає гуманітарну допомогу людям, що потерпали від стихійного лиха або збройних конфліктів. Кошти надаються з бюджету ЄС у межах фінансових ресурсів на здійснення гуманітарної допомоги.
Рада Європи Розглядає питання, що мають спільний інтерес, укладає угоди, проводить спільні заходи в економічній, соціальній, культурній, науковій, юридичній та адміністративній сферах, а також здійснює підтримку та реалізацію прав людини і основних свобод[81]	Міністри з питань розвитку країн-членів ЄС двічі на рік проводять засідання із загальних питань (*GAERC*). Згідно з процедурами делегованого законодавства ЄС (*comitology procedure*) в роботі різних комітетів беруть участь експерти з різних держав-членів, які надають Комісії консультаційні послуги з питань імплементації норм. До повноважень Ради належить Спільна зовнішня політика та політика безпеки (*Common Foreign and Security Policy*, CFSP) і Європейська політика безпеки і оборони (*European Security and Defence Policy, ESDP*).
Європейський Парламент Приймає закони в галузі співробітництва та розвитку	Складається з 785 членів, демократично обраних громадянами держав-членів ЄС. Має 20 постійних комісій, включно з комісією з розвитку та співробітництва (*European Parliament's Committee on Development DEVE*). Комісія *DEVE* займається бюджетними та законодавчими питаннями і здійснює контроль у сфері співробітництва. Європарламент має певні повноваження з контролю над витратами бюджету ЄС і над програмами співробітництва.

[80] Стаття 17 Договору про Європейський Союз, Маастрихт, 7 лютого 1992р. – *http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994_029*.

[81] Стаття 1 Статуту Ради Європи. – *https://www.coe.int/ru/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/0900001680306055*.

Фінансові інструменти та фінансова підтримка гендерної рівності ЄС

У політиці забезпечення гендерної рівності Європейська Комісія застосовує подвійний підхід (*dual approach*), що передбачає просування гендерних питань на перший план, тобто втілення політики "гендерної пріоритезації" (*gender mainstreaming*) та ініціювання спеціальних заходів (*specific measures*)[82].

Гендерна пріоритезація в ЄС застосовується на всіх рівнях бюджетного процесу. Гендерна оцінка бюджетів передбачає використання гендерного підходу до оцінки реструктуризації доходів і видатків з метою сприяння рівності статей.

Спеціальні заходи в гендерній політиці ЄС – це законодавство, інформаційно-просвітницькі кампанії, фінансові програми тощо. Мета цих заходів полягає у розв'язанні конкретних проблем, таких як різниця в оплаті праці, брак представництва жінок, наприклад, у певних сферах зайнятості тощо.

Подвійний підхід широко використовується у фінансових стратегіях ЄС, зокрема Європейським соціальним фондом[83] (*European Social Fund, ESF*), який також сприяє просуванню гендерної рівності, визнаючи її вагомою складовою європейської внутрішньої політики. З 1993р. гендерна рівність є однією з пріоритетних напрямів роботи Фонду[84]. Фонд відіграє вагому роль у підтримці[85] Європейської стратегії рівності між чоловіками та жінками (*EU Strategy for Equality Between Women and Men, 2011-2015*[86]), зокрема бере участь у створенні нових робочих місць, надає субсидії для розвитку професійної освіти, фінансування програм зайнятості, розвитку галузей, що перебувають у кризовому стані, допомогу у працевлаштуванні жінкам, молоді, мігрантам. За період 2007-2015рр. особливу увагу було надано підтримці жіночої зайнятості та просуванню рівних можливостей між чоловіками та жінками. Програма для місцевих спільнот (*PROGRESS*) упродовж 2007-2013рр. отримала €742 млн., з яких €89 млн. було спрямовано на вирішення питань гендерної рівності.

[82] Tools for gender equality. – *http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/index_en.htm*.

[83] *European Social Fund* (*ESF*) – є одним з центральних фондів ЄС з бюджетом понад €10 млрд. на рік. Його мета – підвищення рівня кваліфікації та навичок як засобів попередження втрат робочих місць внаслідок структурних змін в економіці. – *http://ec.europa.eu/esf/home.jsp?langId=en*.

[84] European Social Fund. Gender Equality and Equal opportunities Mainstreaming. Plan For England and Gibraltar 2007-2013 Updated for the second half of the ESF programme (2011-2013) March 2014. – *https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/317358/equality-mainstreaming-plan-mar-14.pdf*.

[85] Gender equality in the European Union. – *http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/brochure_equality_en.pdf*.

[86] Strategy for equality between women and men 2010-2015. European Commission – *http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf*.

ПОЛІТИКА ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СОЦІАЛЬНОМУ ПРАВІ ЄС

Історично законодавство ЄС у сфері рівності жінок і чоловіків зосереджено переважно на зайнятості та соціальному забезпеченні. Створивши в 1957р. Європейське економічне співтовариство (*Treaty establishing the European Economic Community*), держави-члени закріпили в договорі намір "сприяти покращенню умов праці та життєвих стандартів працівників" (ст.136 Договору про затвердження Європейського економічного співтовариства[87]). Ці перспективи [покращення життєвих стандартів], перш за все пов'язувалися з процесами економічної інтеграції, проте, поряд з економічними заходами, необхідною стала спільна робота з регулювання соціальної сфери. Таким чином, одним зі складових елементів компетенції ЄС стала "політика забезпеченості зайнятості" (*a policy in the social sphere comprising a European Social Fund*) і "політика в соціальній сфері" (*the strengthening of economic and social cohesion)* (п.п. і, j параграфа 1 ст.3 Договору про ЄС).

Загалом правове забезпечення гендерної рівності в країнах ЄС регулюється рядом положень, Угод і Директив щодо можливостей працевлаштування, рівної оплати, прав вагітних жінок, декретної відпустки, соціального забезпечення, безпеки праці, аспектів доказовості факту існування дискримінації, а також самозайнятості. Країни ЄС мають імплементувати Директиви в національне законодавство разом з принципом мінімальної гармонізації. Це означає, що директиви мають розглядатись як мінімальна вимога, проте країни ЄС можуть встановлювати більш високі стандарти.

Існує близько 40 директив стосовно забезпечення гендерної рівності. Питання зайнятості та соціальної політики є найбільш релевантними для дослідження того, яким чином реалізується законодавство ЄС, оскільки саме в цих сферах упродовж останніх двох десятирічь було прийнято більшу кількість директив з надзвичайно широкого кола питань. Вагомим є також те, що соціальна політика ЄС містить питання як високої суспільно-політичної значущості (такі як гендерна рівність), так і технічні питання (умови праці)[88].

Стандарти дотримання принципу рівності чоловіків і жінок є найбільш розвинутими з-поміж інших стандартів трудового права ЄС[89]. Вони умовно можуть бути поділені на три групи: рівна оплата праці, рівне ставлення та рівне соціальне забезпечення. Далі наведено огляд деяких директив, які найбільше стосуються забезпечення гендерної рівності в галузі соціального забезпечення та зайнятості.

---

[87] Договір про затвердження Європейського економічного співтовариства (*Treaty establishing the European Economic Community*) підписано 25 березня 1957р. в Римі, набув чинності 1 січня 1958р. – *http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/index_en.htm*.

[88] Тошков Д. Транспонирование социальной политики Евросоюза в новых государствах-членах ЕС. – Журнал исследований социальной политики, 2010, т.8, №3, с.295-318, *https://jsps.hse.ru/2010-8-3/26551370.html*.

[89] Трудове право ЄС – сукупність норм права Європейського Союзу, що регулюють трудові відносини працівників з роботодавцями та інші, тісно з ними пов'язані відносини, і які визначають права та обов'язки стосовно праці шляхом гармонізації та уніфікації норм національного законодавства держав-членів. – Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы, М.: "Права человека", 2005г., 98 с.

Принцип рівності

Принцип рівності (заборона дискримінації) є одним з основних принципів функціонування ЄС.

У трудовому праві ЄС цей принцип реалізується трьома блоками норм: забезпечення недискримінації за ознакою расового та етнічного походження; за ознаками релігії, уподобань, інвалідності, віку, сексуальної орієнтації; забезпечення рівності чоловіків і жінок у професійній сфері.

Стаття 2 Директиви 2006/54/ЄС (5 липня 2006р.) **"Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості"** дає визначення прямої та непрямої дискримінації:

(*a*) "пряма дискримінація": коли через стать ставлення до однієї особи є менш сприятливим, ніж до іншої, яка опиняється, опинилась або могла опинитися в аналогічній ситуації;

(*b*) "непряма дискримінація": коли формально нейтральні правила, критерії або встановлений порядок ставлять особу певної статі в особливо несприятливе становище стосовно інших осіб, якщо тільки зазначені правила, критерії або встановлений порядок не є об'єктивно виправданими законною метою, а засоби її досягнення є належними та необхідними.

У цій Директиві дискримінація також охоплює: образу та сексуальне домагання, а також будь-яке менш сприятливе ставлення, викликане відмовою особи від таких дій або підкоренням їм; наказ дискримінувати осіб на основі статі.

Принцип рівної оплати за рівну працю та рівність під час працевлаштування

Рівна оплата за рівну працю рівної вартості для працівників чоловічої і жіночої статі є базовим принципом для ЄС, що й закріплено в Договорі про Європейський Союз. Держави-члени зобов'язані його забезпечити відповідно до п.1 ст.141 Договору.

Пункт 3 ст.4 **Європейської соціальної хартії також визнає "право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності"**[90]. Держави-члени зобов'язані забезпечувати реалізацію цього принципу відповідно до п.1 ст.141 Договору. Договір також визначає терміни "оплата" та "рівна оплата" без дискримінації за ознакою статі.

Директива Ради ЄС 75/117/ЄЕС **"Про наближення законів держав-членів щодо застосування принципу рівної оплати праці для чоловіків і жінок"** (10 лютого 1975р.)[91] визначає, що "Принцип рівної оплати праці для чоловіків і жінок, зазначений у ст.119 Римського Договору, означає, що стосовно тієї самої роботи, або роботи, якій приписується рівна вартість, ліквідуються всі види дискримінації на підставі статевої належності щодо всіх аспектів та умов оплати праці" (ч.1 ст.1 Директиви 75/117), зобов'язує держави-члени ЄС запровадити до своїх правових систем заходи захисту для працівників, які вважають, що стосовно них було порушено принцип рівної оплати праці, домагатися розгляду своїх справ у судовому порядку після можливого звернення в інші компетентні

[90] Європейська соціальна хартія (переглянута). – *http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062*.

[91] Офіційний вісник Європейських Співтовариств, 1975р. – *old.minjust.gov.ua/file/32484*.

органи (ст.2.), скасувати всі види дискримінації чоловіків і жінок, що випливають із законів, підзаконних актів або адміністративних положень, які суперечать принципу рівної оплати праці (ст.3), вжити необхідних заходів для того, щоб положення, внесені до колективної угоди про рівні оплати праці, угоди про оплату праці або індивідуальні трудові договори та, при цьому, суперечать принципу рівної оплати праці, були або могли бути скасовані або змінені (ст.4). Заходом подолання дискримінації жінок у трудових відносинах стає також програма вирівнювання оплати праці чоловіків та жінок, розпочата більшістю країн ЄС у 1995р. Відповідно до цієї програми до трудового законодавства країн ЄС вносяться численні поправки, спрямовані на забезпечення рівності оплати праці чоловіків і жінок[92].

Рівність у працевлаштуванні, професійній освіті, просуванні по службі

З метою забезпечення рівності в питаннях доступу до зайнятості, професійної підготовки було прийнято Директиву Ради 76/207/ЄЕС (9 лютого 1976р.) **“Про застосування принципу рівності чоловіків і жінок при прийомі на роботу, в професійному навчанні, просуванні по службі та визначенні умов праці”**, яка встановлює, що принцип рівності чоловіків і жінок означає відсутність будь-якої дискримінації за ознаками статі, прямої або непрямої, зокрема пов’язаної із заміжжям і родинним станом (ст.2) та передбачає відсутність будь-якої дискримінації за ознакою статі під час працевлаштування, включаючи критерії добору кадрів, незалежно від галузі виробництва й рівня професійного стану (ст.3). Для цього держави-члени повинні вжити заходів, необхідних для забезпечення:

(*a*) скасування всіх законодавчих, регламентних і адміністративних положень, що порушують принцип рівності;

(*b*) анулювання або приведення у відповідність усіх положень колективних угод, трудових договорів, внутрішніх трудових розпорядків, правил про вільні професії, що порушують принцип рівності;

(*c*) перегляду всіх тих законодавчих, регламентних і адміністративних положень, прийнятих для зазначених цілей, але які не надають належного захисту жінкам і в такий спосіб порушують принцип рівності; там, де подібні положення внесені до колективних угод, працівники та адміністрація повинні їх переглянути.

У 2002р. Директиву 76/207/ЄЕС було замінено Директивою 2002/73 ЄС (22 вересня 2002р.) **“Про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування, професійної освіти, просування по службі та умовах праці”**, до якої було внесено принципові зміни та доповнення. Ці зміни стосувалися закріплення визначення прямої та непрямої дискримінації (ідентично Директиві 2000/43/ЄС і Директиві 2000/78/ЄС); вдосконалення критеріїв диференціації працівників за ознакою статі і закріплення гарантій забезпечення рівності статей; визначення правил компенсації збитків постраждалим від дискримінації; розширення кола захисту тощо.

Директива Ради 97/80/ЄС (15 грудня 1997р.) **“Про тягар доказу у справах про дискримінацію за статевою ознакою”** також містить положення, що має на меті реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок.

[92] Право Евросоюза. Принцип равенства в трудовом и социальном праве Европейского Союза. – Права человека, с.23-26.

У 2006р. було прийнято Директиву Європейського Парламенту і Ради 2006/54/ЄС **"Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості".** Директива містить положення, спрямовані на реалізацію принципу рівноправного ставлення у питаннях: доступу до робочих місць, включно з просуванням, та до професійного навчання; умов роботи, в т.ч. оплати праці; механізмів професійно-соціального забезпечення. Вона також містить положення, спрямовані на забезпечення більш ефективної реалізації за рахунок створення відповідних процедур. Ця Директива стала новим нормативним актом, який інкорпорував в одному тексті всі зміни, що були внесені відповідними попередніми документами. Відповідно, Директиви 2006/54/ЄС, 75/117/ЄЕС, 76/207/ЄЕС втратили чинність.

Поєднання зайнятості і сімейних обов'язків

Принцип гендерної рівності потребує, щоб чоловіки та жінки мали рівний доступ як до роботи за наймом, так і до роботи в сім'ї. Законодавче забезпечення сприяння підтримки гендерної рівності в більшості країн ЄС спрямоване на вирішення проблеми поєднання зайнятості та сімейних обов'язків (йдеться про підтримку працюючих батьків), що відбилося у низці резолюцій і директив у галузі зайнятості з питань зв'язку роботи і сім'ї, забезпечення рівних можливостей шляхом турботи про дітей зайнятих (Резолюція **"Про збалансовану участь жінок і чоловіків у сімейному та трудовому житті"**[93]). Політика узгодження між роботою і сімейним життям жінок і чоловіків, у т.ч. здійснюється шляхом створення служб, які опікуються дітьми та утриманцями. Важливою є також політика реінтеграції жінок, які повертаються до роботи після декретної відпустки. Стратегія передбачає інтегрування принципу гендерної рівності в усі програми зайнятості.

Відповідно до ст.7 Директиви 2002/73/ЄС жінкам має надаватися відпустка по догляду за дитиною, після закінчення якої жінку поновлюють на роботі. Жінки також мають право на отримання всіх переваг від покращення умов праці, які б вони отримали, перебуваючи на роботі.

Окремі питання надання відпусток регулюються Директивою 96/43/ЄС (3 червня 1996р.) **"Про рамкову угоду щодо відпусток по догляду за дитиною"**. Положення рамкової угоди поширюються на всіх, незалежно від статі, працівників, які працюють на умовах трудового договору та мають дитину віком до 8 років. Відпустка по догляду за дитиною надається тривалістю не менше трьох місяців.

Останніми роками практично в усіх кранах ЄС створено додаткові можливості для працюючих батьків, зокрема можливість працювати неповний робочий день, або тиждень з відповідним недоотриманням заробітку, або навіть компенсацією недоотриманого заробітку (Директива ЄС 97/81/ЕС (15 грудня 1997р.) **"Про зайнятість неповний день"**[94]). Деякі країни ЄС збільшили гнучкість у використанні декретних відпусток, а також запровадили додаткові можливості для працюючих батьків.

---

[93] The EU Resolution on the balanced participation of women and men in family and working life, 31.07.2000. – *http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3Ac10917*.

[94] European Commission. "Council Directive 97/81/EC concerning the Framework Agreement on part-time working concluded by UNICE, CEEP and the ETUC", 1997.

Найвагомішим аргументом на користь запровадження часткової зайнятості на законодавчому рівні в багатьох країнах ЄС стало те, що неможливість працювати неповний робочий день[95] або за гнучким графіком роботи часто призводить до невиходів на роботу після закінчення терміну декретної відпуски.

Євросоюз пропонує застосовувати низку заходів як адміністративного, так і правового регулювання з метою забезпечення працевлаштування: квотування робочих місць для жінок, податкове заохочування та покарання роботодавців з метою збільшення жіночої зайнятості, запровадження дистанційного професійного навчання для жінок.

Вагомою гарантією принципу рівності в професійному житті є поширення принципу рівності статей на систему соціального захисту. Цьому присвячена Директива 79/7/ЄЕС (19 грудня 1979р.) **"Про поступове запровадження принципу однакового підходу до чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення".** Основними завданнями імплементації є: розроблення ефективних механізмів забезпечення та поступова імплементація принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення та їх захисті від таких ризиків як хвороба, інвалідність, старість, нещасні випадки на роботі і професійні хвороби, безробіття; здійснення заходів, необхідних для скасування законів, підзаконних актів та адміністративних положень, які не відповідають принципу рівності у сфері соціального забезпечення; розроблення механізмів захисту в судовому порядку прав та інтересів кожного, хто вважає себе жертвою неспроможності застосування принципу рівності у ставленні.

Положення Директиви 79/7/ЄЕС поширюють дії не лише на працівників за наймом, але й на осіб вільних професій.

Директивою 86/378/ЄЕС (24 липня 1986р.) **"Про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у системі трудового соціального захисту"** принцип рівності чоловіків і жінок було поширено на пенсійне забезпечення. Своєю чергою, Директива 86/613/ЄЕС (11 грудня 1986р.) **"Про застосування принципу рівності між чоловіками і жінками, зайнятими, в т.ч. у сільському господарстві в якості осіб вільної професії, а також захисту осіб вільної професії жіночої статі упродовж вагітності і материнства"** поширила цей принцип на осіб вільної професії.

З метою подальшого проведення в життя принципу недискримінації статей у трудових відносинах у 2011р. Комісією було прийнято Рекомендацію, що вводила в дію **Кодекс добрих практик** (*Code on Good Practice*)[96]. У цьому документі систематизовані діючі форми захисту прав і гідності жінок і чоловіків на робочому місці. Кодекс рекомендує державам-членам вжити додаткових заходів, покликаних забезпечити реалізацію принципу заборони дискримінації статей у трудових відносинах.

[95] Існують значні розбіжності в тривалості годин роботи в різних країнах, галузях економіки та навіть підприємств. Різняться також і критерії визначення неповного робочого часу. Як правило, в законодавствах більшості країн немає загальновизнаних правових визначень неповного часу. Лише в деяких випадках встановлено відмінності між трудящими, зайнятими повний та неповний робочий час. Так, у Франції до зайнятих неповний робочий час належать ті, у кого тривалість роботи на одну п'яту частину є нижчою від законодавчо встановленої тижневої або місячної тривалості робочого часу; в Іспанії ця величина становить одну третину тривалості робочого часу. В Італії запроваджено таке поняття як вертикальна та горизонтальна неповна зайнятість.

[96] Code of Good Practice and Employment Discrimination. – *http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2208/Code%20of%20Good%20Practice%20and%20Employment%20Discrimination%20-%20s109%20Industrial%20Relations%20Act.pdf*.

Подолання гендерного розриву у підприємницькій діяльності, покращення узгодження приватного та професійного життя

Прийнято низку правових інструментів для реалізації принципу рівного ставлення, які охоплюють діяльність у сфері самозайнятості, зокрема, Директива 79/7/ЄЕС (19 грудня 1978р.) **"Про поступову реалізацію принципу рівного ставлення для чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення"** та Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради (5 липня 2006р.) **"Про реалізацію принципу рівних можливостей та рівного ставлення для чоловіків і жінок у питаннях зайнятості"**.

У сфері самозайнятості застосування принципу рівного ставлення означає, що не повинно бути жодної дискримінації за ознакою статі, наприклад, у зв'язку зі створенням, обладнанням або розширенням бізнесу або початком чи розширенням будь-якої іншої форми самозайнятості.

Відповідно до ч.4 ст.157 Договору про функціонування Європейського Союзу, держави-члени можуть розробляти і приймати заходи, що передбачають особливі переваги для того, щоб полегшити для представленої у меншості статі зайняття самозайнятою діяльністю або запобігання чи компенсації недоліків у своїй професійній кар'єрі.

Пункт 18 Директиви 2010/41/ЄС зазначає: "економічна та фізична вразливість вагітних самозайнятих працівників та вагітних дружин передбачає надання їм права на отримання допомоги по материнству. Держави-члени залишаються компетентними у сфері організації надання таких пільг, у т.ч встановлення рівня внесків та всіх домовленостей, що стосуються пільг і виплат, за умови відповідності мінімальним вимогам"[97].

"Особи, які піддаються дискримінації за ознакою статі, повинні мати відповідні засоби правового захисту. Для забезпечення більш ефективного захисту асоціації, організації та інші юридичні особи повинні мати право брати участь у провадженні, що стосуються представництва та захисту в судах"[98]. "Захист самозайнятих працівників і чоловіків/дружин самозайнятих працівників від дискримінації за ознакою статі повинен бути посилений за рахунок існування органу або органів у кожній державі-члені з компетенцією у сфері аналізу проблем, для вивчення можливих рішень і надання практичної допомоги жертвам"[99].

Отже, у країнах ЄС відбувся суттєвий прогрес щодо усунення гендерних нерівностей (хоча в повсякденному житті жінки та чоловіки в реалізації їх рівних прав все ще стикаються з проблемами). Завдяки зазначеним документам ЄС більшість країн співтовариства відтворили у своєму трудовому законодавстві положення, що гарантують чоловікам і жінкам дотримання принципу рівності[100]. Ці положення потребують від роботодавця не тільки утримуватися від дискримінації за ознакою статі, але й вживати заходів, спрямованих на рівні можливості.

---

[97] Директива 2010/41/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 7 липня 2010р. "Про застосування принципу рівного підходу до чоловіків та жінок, які займаються індивідуальною трудовою та підприємницькою діяльністю, та що скасовує Директиву Ради 86/613/ЄС". – Офіційний вісник ЄС.

[98] Там само, пункт 21.

[99] Там само, пункт 22.

[100] У результаті впровадження принципу рівної оплати багато жінок виграли судові процеси із захисту своїх прав на рівну з чоловіками заробітну плату.

ВИСНОВКИ

На міжнародному рівні гендерна проблематика загалом обговорюється вже майже 70 років. Інтенсивність уваги до гендерних питань у різні періоди була не однаковою. Спочатку акцент робився на формуванні законодавчих засад для громадянських прав жінок та їх участі в політичному житті. Далі увага зосереджувалася на трудових правах жінок та рівній оплаті праці, правах на освіту та соціальний захист. Загалом дедалі частіше порушуються питання щодо рівноправності жінок і чоловіків, запроваджується термін "гендерна рівність". Проте, згодом виявилося, що для реалізації прав лише їх законодавчого визначення замало.

Закріплення рівності статей у міжнародних документах має велике значення для забезпечення рівності на **практиці.** У цьому напрямі спостерігається суттєвий прогрес – права жінок стали розглядатися як невід'ємні складові концепції прав людини. У міжнародних документах також відбувається перехід від поняття "рівність чоловіків і жінок", що мало трактуватися як "підтягування" жінок до чоловічого статусу, до поняття гендерної рівності, що означає визнання і створення міжнародних стандартів рівних прав для жінок і чоловіків.

Міжнародні організації на чолі з ООН докладали багато зусиль з метою виведення вже прописаних норм на практичну реалізацію: від прийняття конвенцій з гендерної тематики (зокрема, Резолюції про ліквідацію дискримінації щодо жінок, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та ін.) до створення організацій відповідної спрямованості (Фонд ООН для розвитку в інтересах жінки, ООН-Жінки). Тобто актуальність питань гендерної нерівності набрала обертів та перейшла на інший рівень.

Зрештою, політика міжнародних організацій призвела до змін політики національних урядів. Міжнародні стандарти з прав жінок відіграли і продовжують відігравати позитивну роль: ратифікація міжнародних угод призвела до адаптації національних законодавств до міжнародних норм. Без такої практики формування і реалізація ідей культури рівності на глобальному рівні була б не можливою.

Наразі гендерною проблематикою опікуються не лише уряди держав, але й всі міжнародні фінансові інституції. Гендерні питання посідають важливе місце у стратегіях їх [інституцій] розвитку.

Разом з тим, реалізація положень міжнародних документів, що містять стандарти забезпечення гендерної рівності, здійснюється не повною мірою, що зумовлено відсутністю ефективних національних механізмів захисту від дискримінації за ознакою статі. На наш погляд, досягнення гендерної рівності можливо за умови закріплення міжнародних стандартів шляхом розробки національного законодавства в галузі забезпечення рівності чоловіків і жінок та наступного їх дотримання.

Варто зазначити, що без політичної волі демократичних держав за активної підтримки суспільства розробка та реалізація заходів, спрямованих на досягнення рівного розподілу ресурсів між чоловіками та жінками, досягнення гендерної рівності не набуло б такої сили та масштабності.

4. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В УКРАЇНІ ТА ПРОБЛЕМИ ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ

Державна політика України спрямована, зокрема на створення передумов для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя, подолання всіх форм дискримінації за ознакою статі, найповнішої реалізації природних здібностей жінок і чоловіків у трудовій сфері, суспільному та особистому житті. При цьому, державна політика проводиться з урахуванням міжнародних документів, підписаних і ратифікованих Україною[1].

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Розвиток гендерного законодавства в Україні відбувається досить швидкими темпами. Одним із головних досягнень є створення нормативно-правової бази з питань гендерної рівності, яка поступово приводиться у відповідність до міжнародних стандартів.

Головним нормативно-правовим актом України, спрямованим на реалізацію жінками та чоловіками своїх рівних прав і можливостей, є Конституція, яка закріпила рівність прав жінок і чоловіків. **Стаття 24 Конституції України** гарантує, що "*Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. <...> Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям*".

На розвиток вказаних положень Конституції у 2005р. було прийнято спеціальний законодавчий акт з гендерної проблематики – **Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"**, який став практичним втіленням головних принципів рівності статей. Відповідно до Закону, рівність прав жінок і чоловіків полягає у відсутності обмежень чи привілеїв за ознакою статі. Основною метою Закону є "*досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення*

[1] Усі нормативно-правові акти, якщо не зазначено інше, взяті з бази даних законодавства України – *www.rada.gov.ua*.

рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України"[2].

ЗАКОН УКРАЇНИ "ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ" ВІД 8 ВЕРЕСНЯ 2005р.
визначає, що:

Дискримінацією за ознакою статі не може вважатися (ст.6):

- спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;
- обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;
- різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;
- особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я.

Повноваження Верховної Ради України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (ст.8):

- визначає основні засади гендерної політики держави;
- застосовує у законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- у межах, передбачених Конституцією України, здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів із відповідних питань.

Повноваження Кабінету Міністрів України (ст.10):

- забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
- приймає Національний план дій щодо впровадження ґендерної рівності та забезпечує його виконання;
- розробляє і реалізовує державні цільові програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення ґендерної рівності;
- здійснює інші повноваження у цій сфері, передбачені законодавством України.

Відповідно до Закону в Україні має існувати спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, до повноважень якого відноситься:

- участь у формуванні та реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- координація заходів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, спрямованих на впровадження гендерної рівності;
- проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи у засобах масової інформації;
- контроль за дотриманням ґендерної рівності при вирішенні кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади тощо.

[2] Преамбула Закону "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків".

Зазначений Закон став початком розвитку національного законодавства у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Надалі, з метою приведення у відповідність до прийнятого закону, вносяться зміни до інших законів, а також ухвалюються відповідні нормативно-правові акти, спрямовані на розвиток національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей тощо.

На виконання закону розробляються та реалізуються державні програми забезпечення гендерної рівності, зокрема:

- "Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року"[3] (2006р.);
- "Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року"[4] (2013р.).

З метою уніфікації підходів і забезпечення послідовності та сталості в діяльності державних органів щодо забезпечення рівності прав і можливостей для всіх людей у 2012р. був прийнятий Закон **"Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні"**.

Згідно з Законом, "*державна політика щодо запобігання та протидії дискримінації спрямована на: недопущення дискримінації; застосування позитивних дій; створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації; виховання і пропаганду серед населення України поваги до осіб незалежно від їх певних ознак; поширення просвітницької діяльності у цій сфері*"[5].

Закон (ст.6) забороняє дискримінацію з боку державних органів влади, органів місцевого самоврядування, посадових осіб, юридичних осіб публічного та приватного права, а також фізичних осіб. Крім того, Закон (ст.10) відносить до повноважень Омбудсмена запобігання та протидію дискримінації у приватній сфері, звернення до суду з заявами про дискримінацію з метою захисту суспільних інтересів.

Дія цього Закону (ст.4) поширюється на такі сфери суспільних відносин: громадсько-політична діяльність, державна служба та служба в органах місцевого самоврядування, правосуддя, трудові відносини, охорона здоров'я, освіта, соціальний захист, житлові відносини, доступ до товарів і послуг та інші сфери суспільних відносин.

Прийнятим у 2014р. **Законом "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації"** визначення дискримінації приведено у відповідність до ст.1 Конвенції "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок". Нове визначення дискримінацію трактує як ситуацію, "*... за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть*

[3] Затверджена Постановою Кабінету Міністрів України №1834 від 27 грудня 2006р.

[4] Затверджена Постановою Кабінету Міністрів України №717від 26 вересня 2013р.

[5] Стаття 7 Закону "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні".

бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обгрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними"[6].

Закон надає визначення також поняттям "пряма дискримінація", "оголошений намір про дискримінацію" і "пособництво у дискримінації".

Законом також передбачено механізми розгляду скарг та застосування санкцій в разі виникнення дискримінації за ознакою статі (ст.14).

Конвенцією ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок" (ст.2) проголошено, що держави-сторони погоджуються вживати всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок з боку будь-якої особи, організації або підприємства. Тому з метою своєчасного та ефективного реагування на скарги та звернення громадян за фактами дискримінації за ознакою статі у 2010р. утворено консультативно-дорадчий орган – **Експертну раду з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі** при Міністерстві України у справах сім'ї, молоді та спорту[7] (врізка "*Діяльність Експертної ради з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі*").

ДІЯЛЬНІСТЬ ЕКСПЕРТНОЇ РАДИ З ПИТАНЬ РОЗГЛЯДУ ЗВЕРНЕНЬ ЗА ФАКТАМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ

За 2010-2013рр. на розгляд Експертної ради надійшло 26 звернень для експертної оцінки наявності дискримінації, в яких зафіксовано 33 факти порушень. Звіти Міністерства соціальної політики свідчать, що тематикою більшості звернень є рекламна продукція, яка пропагує негативні стереотипи щодо соціальних і гендерних ролей жінок і чоловіків

За фактом підтвердження дискримінації за ознакою статі, реклама була знята з 17 об'єктів, з яких до 8 рекламодавців Державною інспекцією з питань захисту прав споживачів застосовані штрафні санкції відповідно до Порядку надання штрафів за порушення законодавства про рекламу[8].

Отже, основу гендерного законодавства України складають: Конституція України; Загальна декларація прав людини; Конвенція ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок"; Декларація щодо рівності жінок та чоловіків; Конвенції МОП №100, 111, 156, 182, 183[9]; Кримінальний кодекс України; Сімейний кодекс України; закони України "Про попередження насильства в сім'ї",

[6] Пункт 2 ч.1 Закону "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні".

[7] Діяльність Експертної ради з питань протидії дискримінації за ознакою статі при Міністерстві соціальної політики України – Міністерство соціальної політики України, 23 травня 2014р., *http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=EF1F344D302982B9D4D701FFEF2C6A5E.app1?art_id=161714&cat_id=160780*.

[8] Міністерство соціальної політики України. Доповідь про виконання Конвенції ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок в Україні". Восьма періодична доповідь. – *http://refs.in.ua/ministerstvo-socialenoyi-politiki-ukrayinidopovidepro-vikonann.html?page=2*.

[9] Докладно про міжнародні акти у сфері регулювання гендерних питань, а також про згадані Конвенції МОП див. Розділ 3 "*Питання гендерної рівності у стратегіях міжнародних та європейських інституцій*" цієї доповіді.

"Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо встановлення відповідальності за вчинення насильства в сім'ї або невиконання захисного припису", "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення законодавства стосовно протидії насильству в сім'ї", "Про протидію торгівлі людьми", "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні"; Указ Президента України "Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" (№1135 від 26 липня 2005р.); постанови Кабінету Міністрів України "Про проведення гендерно-правової експертизи" №504 від 12 квітня 2006р., "Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року" №1834 від 27 грудня 2006р., "Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року" №717 від 26 вересня 2013р.

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері зайнятості

Основний масив захисних норм, спрямованих на забезпечення рівності (в т.ч. вирівнювання можливостей) працюючих чоловіків і жінок із сімейними обов'язками, а також працівників із різним обсягом таких зобов'язань, містить Кодекс законів про працю України (КЗпП, 1971р.). Хоча упродовж періоду економічних трансформацій, що пов'язані з якісними перетвореннями основоположних засад суспільного життя, відбулися суттєві зміни – зокрема здійснено перехід від адміністративно-командних до ринкових засад, проте норми, які прямо сприяють поєднанню сімейного життя та службових обов'язків, вдалося зберегти.

В Україні право працівників обох статей на рівну оплату праці за працю однакової цінності закріплено Європейською соціальною хартією (1961р.), Міжнародним Пактом про економічні, соціальні і культурні права (1966р.), який визнає право кожної людини "*…на рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю… та однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації*" (ст.7).

Правові положення для гарантування рівних умов оплати праці (рівна оплата за рівну працю) та гарантування рівності в оплаті праці (рівна оплата за працю, що вимагає однакової кваліфікації) безпосередньо передбачені в абзаці 2 ст.17 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", де зазначено, що "*роботодавець зобов'язаний… здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці*".

Законом України "Про колективні договори і угоди" (1993р.) (ст. 7 і 8) визначено, що в колективному договорі, угоді встановлюються взаємні зобов'язання сторін і регулюються норми, зокрема щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

У 2008р. внесено зміни **до Кодексу законів про працю України**, якими передбачено, що колективним договором встановлюються рівні права і можливості для жінок і чоловіків.

Для внормування та оптимізації трудових відносин діє Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012рр.[10] (колективна угода на національному рівні), яка до укладання нової є чинною. Угода зокрема містить рекомендації сторонам під час укладання колективних договорів включати положення щодо забезпечення гендерної рівності працівників. Також Угода передбачає зобов'язання профспілок враховувати питання щодо гендерної політики під час укладення колективних договорів та регіональних і галузевих угод. За оцінкою сторін Генеральної угоди, зазначені положення виконуються.

Захист зайнятості та право працюючих жінок на охорону материнства

Захист зайнятості передбачає право жінки *на збереження робочого місця* під час вагітності або декретної відпустки, а також у період після її завершення; *на роботу*, тривалість якої визначається національними законами та нормативними актами. Захист зайнятості є основним елементом охорони материнства, закріплений конвенціями МОП.

[10] Переговори з укладення Генеральної угоди на 2013-2015рр., які розпочалися ще у 2012р., не мали позитивного результату, а за наполяганням профспілкової сторони були визнані завершеними. Наприкінці лютого 2014р. розпочато нові – з укладення Генеральної угоди на 2015-2017рр.

Під час засідання Спільної робочої комісії повноважних представників Сторін колективних переговорів і підготовки проекту Генеральної угоди на новий строк, яке відбулося 10 лютого 2016р., сторонам також не вдалося досягти згоди щодо визначення строку дії нової Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні та компромісних редакцій неузгоджених принципових положень. Див.: Позиція профспілок. Генеральна угода має бути не каменем спотикання, а новою якістю трудових відносин. – Федерація професійних спілок України, 17 березня 2016р., *http://fpsu.org.ua/nasha-borotba/9785-pozitsiya-profspilok-generalna-ugoda-mae-buti-ne-kamenem-spotikannya -a-novoyu-yakistyu-trudovikh-vidnosin*.

Відповідно до ст.3 Конвенції МОП "Про охорону материнства"[11], мінімальний строк відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами складає не менше 12 тижнів: 6 тижнів до пологів та 6 – після. Це загальний міжнародний стандарт, але тривалість декретної відпустки в конкретній країні залежить від економіки та культурних особливостей цієї країни. Так, наприклад, країни, що ратифікували Конвенцію МОП №183, мають наступні строки відпуски по вагітності та пологам: Болгарія – 135 днів; Італія – п'ять місяців; Румунія – 126 календарних днів; Словаччина – 28 тижнів[12].

Українське законодавство цілком відповідає вимогам зазначеної Конвенції в частині тривалості цього виду відпусток[13]. Забезпечення працюючим жінкам відпустки на період до і після пологів загальною тривалістю не менше 14 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів (п.1) закріплене в КЗпП (ст.179); Законі України "Про відпустки" (ст.17, 18); Законі України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням" (ст.38, 39).

Вагітній жінці, яка працює офіційно, надається **оплачувана відпустка по вагітності та пологах, що компенсує втрату зарплати за цей період**[14]. Відповідно до ст.17 (Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами) Закону "Про відпустки", надається відпустка по вагітності та пологах тривалістю 126 календарних днів (70 до пологів і 56 – після). У разі народження двох і більше дітей, або будь-яких ускладнень під час пологів, відпустка збільшується до 140 днів (70 – до і 70 після пологів)[15]. Упродовж цього часу здійснюється виплата допомоги в повному обсязі за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності в розмірі 100% середньої заробітної плати незалежно від страхового стажу.

---

[11] Прийнята 28 червня 1952р. на генеральній конференції Міжнародної організації праці в Женеві, ратифікована Україною 14 вересня 1956р.

[12] Список ратификаций Конвенции №183 Международной организации труда "О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства". – Верховна Рада України, *http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_454*.

[13] Хоча поняття декретної відпустки вживається досить часто, але юридично воно не закріплене. Фактично під декретною відпусткою розуміється юридично передбачена відпустка по вагітності та пологах, а також і відпустка по догляду за дитиною (ст.17 та 18 Закону України "Про відпустки").

[14] Підставою для відпустки є лист тимчасової непрацездатності із жіночої консультації.

[15] Додатковий лист непрацездатності на 14 календарних днів у такому випадку видається за місцем спостереження вагітної на підставі запису в історії пологів та в обмінній карті вагітної, засвідченої підписом головного лікаря та печаткою лікувально-профілактичного закладу, де відбулися пологи.

Відпустка по вагітності та пологах надається в повному обсязі незалежно від того, коли саме народилася дитина. Тобто, якщо до пологів майбутня мама не витратила 70 належних днів, їх залишок переноситься на післяпологовий період. Якщо жінка належить до 1-4 категорії постраждалих під час аварії на Чорнобильській АЕС, то вона має право отримати "лікарняний лист" на 180 днів (90 – до пологів і 90 – після).

З 2013р. **відпустка по вагітності зараховується до страхового стажу**[16]**.** Для цього роботодавець сплачує єдиний соціальний внесок, що нараховують жінці. Ця норма була погоджена зі спеціальним представницьким органом роботодавців, і вони підтримали не лише необхідність зарахувати жінкам до страхового стажу період перебування у декретній відпустці, але й розмір відрахувань, пов'язаних із цим[17]. З 2014р. сплата єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за цю категорію осіб здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України.

Зазначені зміни дозволять зараховувати до страхового стажу для призначення допомоги з тимчасової непрацездатності період відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, який раніше до стажу не зараховувався. Це дало можливість збільшити для молодих матерів розміри допомоги з тимчасової непрацездатності. Включення періоду догляду за дитиною до страхового стажу дозволить жінці отримувати виплату з "лікарняного" в обсязі 100% середньої зарплати; при цьому, ані роботодавець, ані жінка, яка знаходиться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, не зазнають додаткового фінансового навантаження.

Прийняття зазначеної норми викликало значний резонанс у суспільстві (у т.ч. в середовищі громадських організацій), оскільки вона розглядається як така, що погіршує фактичний стан жінки на ринку праці. Насправді ж, норма сприяє усуненню дискримінації щодо вагітних жінок, які до її прийняття втрачали 4 місяці страхового стажу (на відміну від інших категорій працівників, стаж яких не скорочувався у випадку оформлення ними відпусток у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю). Хоча представники деяких НУО стверджували, що ця норма порушує гендерну рівність, але **насправді жінки отримали соціальний захист, якого раніше в них не було.**

Жінкам, які працюють на роботах зі шкідливими умовами праці, надається право на додаткову відпустку, а період виконання інших робіт у зв'язку з вагітністю зараховується до стажу для додаткової відпустки.

---

[16] З 1 липня 2014р. набули чинності положення Закону України "Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні", якими, зокрема, передбачається об'єднати допомогу при народженні дитини з допомогою по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Цим Законом також було внесено зміни до Закону "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування", якими до категорії застрахованих осіб віднесено громадян, які доглядають за дитиною до досягнення нею трирічного віку та отримують відповідні допомоги.

[17] Уряд підтримав включення до страхового стажу відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку. – Урядовий портал, 14 серпня 2013р., *http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=246592385&cat_id=244276429*.

Відповідно до ст.179 КЗпП та ст.18 Закону "Про відпустки", після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами **за бажанням жінки** їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також **батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами**, які фактично доглядають за дитиною (ч.3 ст.18 Закону "Про відпустки"). За бажанням жінки або осіб, які мають право на таку відпустку, в період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. З огляду на це, жінка може на свій розсуд у будь-який час перервати відпустку по догляду за дитиною, а потім знову піти в таку відпустку або, перебуваючи в такій відпустці, приступити до роботи на умовах неповного робочого часу.

З метою подолання пробеми повернення на роботу жінок і чоловіків після відпустки по догляду за дитиною законодавством передбачено стимулювання працевлаштування громадян, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці. Так, відповідно до Закону "Про зайнятість населення", **запроваджений пакет додаткових ініціатив у сфері забезпечення гендерної рівності** та реінтеграції матерів до професійного життя після повернення з відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Ініціативи, зокрема передбачали надання молодим матерям можливості пройти безкоштовне навчання, перепідготовку або підвищення кваліфікації під час трирічної відпустки по догляду за дитиною; стимулювання роботодавців шляхом дотацій брати на роботу жінок, які виходять з декретної відпустки та не можуть знайти роботу за допомогою служби зайнятості; посилення відповідальності роботодавців у разі дискримінації при прийомі на роботу; надання матерям можливості використовувати один рік з трирічної відпустки в будь-який час до досягнення дитиною восьми років – наприклад, у перший рік школи; запровадження можливості для матерів, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, працювати дистанційно.

Певні нововведення щодо становища жінки, зокрема зниження патерналістської складової, передбачені **проектом нового Трудового кодексу** (врізка "*Деякі нововведення проекту Трудового кодексу України*", с.140). З одного боку, зниження патерналістської складової у відносинах жінки та роботодавця можна вважати позитивним явищем. З іншого, в умовах неналежної захищеності працівників від свавілля роботодавців, обмеженості можливостей щодо захисту власних прав, низької правової обізнаності, значної тінізації ринку праці тощо, виникає загроза погіршення фактичного стану жінок (і дітей) внаслідок послаблення вимог щодо їх залучення до нічної/понаднормової праці. Це, своєю чергою, сприятиме збереженню існуючої низької ціни робочої сили, що не вигідно ані працівникам-жінкам, ані працівникам-чоловікам.

ДЕЯКІ НОВОВВЕДЕННЯ ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ[18]

Збережена та удосконалена норма стосовно порядку надання перерв для годування. Ст.289 проекту Трудового кодексу України (ТКУ) передбачає, що порядок надання перерв для годування дитини встановлюється роботодавцем за письмовою заявою матері.

Змінено порядок залучення до робіт у нічний час вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, та жінок, які годують грудних дітей (п.4). Проект ТКУ забороняє нічну працю лише вагітних жінок і неповнолітніх (п.1 ст.140), проте передбачає, що жінки, які мають дітей віком до трьох років, можуть залучатися до нічної роботи та до надурочних робіт за умови наявності їх письмової згоди (п.2 ст.140). Стаття 288 проекту ТКУ передбачає також обов'язкову письмову згоду жінки, яка має дітей віком до 14 років або дитину-інваліда, щодо залучення до робіт у нічний час. Вагітні жінки за їх згодою можуть бути переведені на іншу роботу, яка є легшою та/або виключає вплив несприятливих виробничих факторів.

Проектом ТКУ передбачені випадки, на які заборона застосування праці вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, які годують грудних дітей, на підземних гірничих роботах і всіх інших роботах, які протипоказані жінкам у зв'язку з небезпечними, шкідливими для здоров'я або важкими умовами праці **не поширюється**: підземна праця жінок, які обіймають керівні посади і не виконують фізичних робіт, зайняті санітарним і соціально-побутовим обслуговуванням, навчаються професіям і допущені до проходження практики в підземних частинах шахт, якщо це не пов'язано з виконанням фізичних робіт. Дія норми поширюється також на інших жінок, які під час виконання трудових обов'язків періодично спускаються до підземних частин шахт і не виконують там фізичних робіт.

Стаття 193 проекту ТКУ збільшує термін оплачуваної відпустки до пологів у разі багатоплідної вагітності з 70 до 84 календарних днів та надання трьох календарних днів для медичного обстеження вагітної в разі взяття її на облік.

Законодавче регулювання неповної зайнятості[19]

Закон України "*Про зайнятість населення*" містить деякі положення, які запроваджують гендерні принципи в забезпечення зайнятості та сприяння в працевлаштуванні.

В Україні набувають поширення **гнучкі варіанти зайнятості** (робота неповний робочий день або тиждень). Особливістю гнучких форм зайнятості слід вважати надання можливості працевлаштування громадянам працездатного віку,

[18] Проект Трудового кодексу України (реєстр. №1658 від 27 грудня 2014р.) – *http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221*.

[19] Більш докладно про форми неповної зайнятості див. підрозділ "*Часткова зайнятість*" Розділу 2 цієї доповіді.

які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. Відповідно до Закону "Про зайнятість населення" до них належать: жінки, які мають дітей віком до шести років; одинокі матері, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів; молоді люди, які закінчили або припинили навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних закладах освіти, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби та яким надається перше робоче місце; особи передпенсійного віку та ін. З метою працевлаштування вказаних категорій громадян місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості бронюють на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, з чисельністю понад 20 осіб до 5% загальної чисельності робочих місць за робітничими професіями, в т.ч. з гнучкими формами зайнятості.

Законодавство України стосовно неповної зайнятості в цілому адаптовано до норм Директиви Ради 97/81/ЄС "*Про Рамкову Угоду про неповну зайнятість*", обов'язки з імплементації якої передбачені Угодою про асоціацію.

Відповідно до ст.56 КЗпП, за угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватись як під час прийняття на роботу, так і згодом, неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Неповний робочий час може встановлюватися шляхом (*а*) зменшення тривалості щоденної роботи; (*б*) зменшення кількості робочих днів роботи упродовж тижня; (*в*) одночасного зменшення кількості годин роботи упродовж дня і кількості робочих днів упродовж тижня. Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Оплата праці в цих випадках розраховується пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Роботодавцем може бути запроваджений гнучкий режим робочого часу, в т.ч. і для працівників, які працюють на умовах неповної зайнятості, з метою поліпшення організації праці, підвищення її ефективності, гармонійного поєднання соціально-економічних та особистих інтересів працівників з інтересами роботодавця[20].

Що стосується сприяння роботодавцями в доступі робітників неповної зайнятості до професійної освіти для покращання кар'єрних можливостей і професійної мобільності, то **Законом України "Про професійний розвиток працівників"** унормовується система професійного навчання працівників на виробництві з урахуванням перспективного європейського досвіду в цій сфері, передбачається створення системи підтвердження результатів неформального навчання працівників. Також Законом визначені основні напрями діяльності та завдання роботодавців та участь профспілок у сфері професійного розвитку працівників, запроваджується норма щодо підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на п'ять років. Державна політика у сфері професійного розвитку працівників формується за принципами доступності професійного розвитку працівникам, додержання інтересів роботодавця та працівника, безперервності процесу професійного розвитку працівників.

[20] Наказ Міністерства праці та соціальної політики України "Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу" №359 від 4 жовтня 2006р.

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ДИРЕКТИВИ РАДИ 97/81/ЄС "ПРО РАМКОВУ УГОДУ ПРО НЕПОВНУ ЗАЙНЯТІСТЬ"

Основними нормативно-правовими актами, які регулюють правовідносини, аналогічні тим, які врегульовано в Директиві 97/81/ЄС, є:

- Кодекс законів про працю України;
- Закони України "Про зайнятість населення"; "Про професійний розвиток працівників"; "Про освіту"; "Про вищу освіту"; "Про професійно-технічну освіту";
- Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Положення про ступеневу професійно-технічну освіту" №956 від 3 червня 1999р.;
- Накази Міністерства освіти і науки України та Міністерства соціальної політики України "Про затвердження Положення про професійне навчання на виробництві" №127/151 від 26 травня 2001р.; "Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу на виробництві" №500/861 від 27 грудня 2006р.;
- Наказ Міністерства праці та соціальної політики України "Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу" №359 від 4 жовтня 2006р.

Правове регулювання сімейної політики

В Україні гендерна проблематика впроваджувалась як складова сімейної політики. Головними складовими правового забезпечення сімейної політики в Україні є Конституція України, а також спеціальні закони. Так, ст.51 Конституції проголошує, що "*Сім'я, дитинство, материнство і батьківство охороняються державою*", а також, що "*кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї.*" (ст.48).

Пріоритетними напрямами соціальної політики держави було визначено покращення демографічної ситуації, забезпечення підтримки сімей з дітьми, посилення соціального захисту материнства та дитинства. У зв'язку з чим, беручи до уваги досвід зарубіжних країн, у 1992р. був прийнятий Закон України "**Про державну допомогу сім'ям з дітьми**", який передбачає надання державної допомоги та додаткового захисту сім'ям, які виховують малолітніх дітей. На підтримку малозабезпечених сімей діє Закон "**Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям**" (2000р.), спрямований на реалізацію конституційних гарантій права громадян на соціальний захист шляхом забезпечення рівня життя не нижчого від прожиткового мінімуму шляхом надання грошової допомоги найменш соціально захищеним сім'ям.

Відповідно до Конституції України, Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, конвенцій ООН "Про права дитини", "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок" та підсумковими документами IV Всесвітньої конференції із становища жінок, з метою створення правових, суспільно-політичних і соціально-економічних умов для покращення

становища сім'ї та жінок, підвищення їх ролі в суспільстві у 1999р. було схвалено "**Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок" та Концепцію державної сімейної політики**[21].

Наведені документи визначили основні принципи сімейної політики, серед яких: суверенітет і автономія сім'ї у прийнятті рішень щодо свого розвитку; диференційований підхід до надання державою гарантій соціального захисту сім'ї; паритетна рівновага та партнерство між жінками і чоловіками в усіх сферах життя; соціальне партнерство сім'ї та держави тощо. Основними напрямами реалізації Концепції було надання жінкам і чоловікам рівних можливостей для повної реалізації у трудовій та суспільній діяльності, зокрема, відповідних умов для жінок і чоловіків із сімейними обов'язками на ринку праці.

Перешкодою на шляху досягнення проголошених цілей була низка недоліків Концепції, зокрема відсутність визначення таких базових понять, як: "державна сімейна політика", "категорія сімей", "сім'я з дітьми", відсутність механізму фінансування та "межі" компетенції суб'єктів управління.

З метою посилення мотивації до реєстрації шлюбів, народження і виховання бажаних дітей у сім'ях, забезпечення надання адресної підтримки та проведення превентивної роботи із сім'ями, в яких існує ризик потрапляння осіб у складні життєві обставини у 2012р. було прийнято **Концепцію Державної цільової соціальної програми підтримки сім'ї до 2016р.**[22]

Проблематику гендерної рівності в сімейних відносинах було закріплено в **Сімейному кодексі**, який дає визначення загальних засад регулювання сімейних відносин. У засадах Кодексу звертається увага на такі аспекти як рівність прав жінок і чоловіків та їх обов'язків у сімейних відносинах, шлюбі та сім'ї (ст.7). Реалізація цього принципу має особливу вагу в контексті зобов'язань України щодо утвердження гендерної рівності і виконання норм Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків".

Отже, державна сімейна політика виокремилася в самостійний напрям державної соціальної політики. Важливо, що українське законодавство, наближаючись до європейських стандартів, не втрачає ті прийнятні умови для жінок, які дозволяють поєднувати працю з материнством, яке в Україні має не лише правові гарантії, але й матеріальний захист. Хоча, на жаль, державна сімейна політика розглядається як система заходів, спрямованих, перш за все, на усунення наслідків, а не причин, що перешкоджають повноцінному функціонуванню інституту сім'ї[23].

---

[21] Схвалена Постановою Верховної Ради України №1063 від 17 вересня 1999р.

[22] Схвалена Розпорядженням Кабінету Міністрів України №325 від 31 травня 2012р.

[23] Докладно див.: Розділ 1 "*Гендерний вимір сімейної політики: поза межами ринку*" цієї доповіді.

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері соціального захисту

Важливими документами, що регламентують систему соціального захисту та соціальних стандартів, є **Європейська соціальна хартія (переглянута)**[24], присвячена захисту соціальних та економічних прав людини, **Європейський кодекс соціального забезпечення**[25], Конвенції та Рекомендації Міжнародної організації праці.

ЄВРОПЕЙСЬКА СОЦІАЛЬНА ХАРТІЇ (ПЕРЕГЛЯНУТА)

Хартія частково ратифікована Україною: держава приєдналася до 27 статей (у т.ч. до шести з дев'яти обов'язкових) та 74 пунктів (з 98).

Україна не взяла на себе зобов'язання щодо реалізації права працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм та їх сім'ям достатній життєвий рівень, визнавши свою неспроможність щодо забезпечення справедливої заробітної плати. *Не ратифіковані серед інших і наступні статті: ст.12 – право на соціальне забезпечення; ст.13 – право на соціальну та медичну допомогу, ст.25 – права працівників на захист їх прав у разі банкрутства роботодавця, п.3 ст.31 – встановлення доступних для малозабезпечених осіб цін на житло.*

Зазначені норми Хартії стосуються надзвичайно важливих соціальних прав, і тому приєднання України до цього документа в повному обсязі є одним із нагальних завдань сьогодення. Положення Хартії є на сьогодні певним орієнтиром, і їх досягнення на національному рівні дозволить вільно приєднатися до всіх статей Хартії.

Європейська соціальна хартія (переглянута), будучи ратифікованою Законом України, є частиною національного законодавства. **Тобто Хартія діє в Україні безпосередньо**. Перебіг виконання Україною Європейської соціальної Хартії (переглянутої) в цілому свідчить про загальну відповідність українського законодавства положенням Хартії, присвяченим праву на працю.

Відбулась значна подія в царині пенсійного забезпечення. 1 жовтня 2011р. набув чинності **Закон "Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи"**, в якому викладені зміни в солідарній пенсійній

[24] Європейська соціальна хартія (переглянута), підписана у Страсбурзі 3 травня 1996р. Ратифікована Україною 14 вересня 2006р.

[25] Європейський кодекс соціального забезпечення, підписаний у Страсбурзі 16 квітня 1964р.

системі України. Серед іншого вона передбачала зрівняння пенсійного віку для жінок і чоловіків до 60 років (поступово, з кроком у шість місяців щороку упродовж 10 років). Пенсійний вік для чоловіків - державних службовців підвищився до 62 років. Страховий стаж підвищено до 30 років для жінок і до 35 – для чоловіків.

1 січня 2014р. набув чинності **Закон "Про внесення зміни до статті 1 Закону України "Про пенсії за особливі заслуги перед Україною" щодо призначення пенсії батькам, які виховали п'ятеро і більше дітей**". Відповідно до п.8 ст.1 Закону "*Про пенсії за особливі заслуги перед Україною*" в редакції, чинній до 1 січня 2014р., пенсії за особливі заслуги перед Україною встановлювалися винятково матерям, які народили п'ятеро та більше дітей та виховали їх до шестирічного віку.

Відповідно до внесених до цього Закону змін, якщо у разі смерті матері або позбавлення її батьківських прав виховання дітей до зазначеного віку здійснювалося батьком, право на пенсію за особливі заслуги надається батьку. При цьому враховують дітей, усиновлених у визначеному законом порядку.

Законодавство України в частині забезпечення жінкам рівного доступу до соціальних виплат і пільг, забезпечення рівних прав на сімейну допомогу відповідає сучасним європейським вимогам, зокрема Директиві 79/7/ЄЕС "*Про поступове запровадження принципу однакового підходу до чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення*" та міжнародним стандартам.

Основними нормативно-правовими актами, які регулюють правовідносини, аналогічні тим, які врегульовано в Директиві 79/7/ЄЕС, є:

- Конституція України (ст.24);
- закони України:
  - "Про зайнятість населення";
  - "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття";
  - "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності";
  - "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування";
  - "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування";
  - "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні";
  - "Про колективні договори і угоди" (ст.7, 8);
  - "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків".

Чинне законодавство містить базу правових зобов'язань і обов'язків щодо **інтеграції гендерних аспектів у бюджетні процеси України**. Не дивлячись на те, що українське законодавство не містить прямих згадок про гендерне бюджетування, у правових і стратегічних документах є чимало елементів, з яких складається потужна правова база для роботи в цьому напрямі. Так, окремі положення Бюджетного кодексу України прямо пов'язані із ключовими засадами гендерного бюджетування, а саме із справедливим розподілом ресурсів між жінками та чоловіками і прозорістю бюджетів[26]. Зокрема, у ст.7 **Бюджетного кодексу** закріплені такі принципи бюджетної системи:

- принцип справедливості та неупередженості: бюджетна система України будується на засадах справедливого та неупередженого розподілу суспільного багатства між громадянами і територіальними громадами;
- принцип публічності та прозорості: інформування громадськості з питань складання, розгляду, затвердження, виконання державного бюджету та місцевих бюджетів, а також контролю за виконанням державного бюджету та місцевих бюджетів[27].

Відповідно до ст.4 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", урядової Постанови "Про проведення гендерно-правової експертизи"[28] та наказу Мін'юсту "Деякі питання проведення гендерно-правової експертизи"[29], Міністерство юстиції **проводить гендерно-правову експертизу законодавства**, метою якої є визначення механізму проведення аналізу чинного законодавства України на відповідність міжнародно-правовим документам з прав людини щодо дотримання й реалізації прав жінок і чоловіків.

Гендерно-правова експертиза здійснюється щодо актів чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів, що встановлюють права, свободи та обов'язки громадян або прямо чи опосередковано впливають на реалізацію громадянами своїх прав та обов'язків[30].

Результатом цієї роботи стали підготовка та подання на розгляд Кабінету Міністрів пропозицій щодо необхідності удосконалення нормативно-правової бази України в частині гендерної складової.

---

[26] Гендерно-орієнтоване бюджетування: аналіз програм, які фінансуються з бюджету, з позиції гендерної рівності. – Посібник для працівників органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, *http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/11557.pdf*.

[27] Там само.

[28] Постанова Кабінету Міністрів України "Про проведення гендерно-правової експертизи" №504 від 12 квітня 2006р.

[29] Наказ Міністерства юстиції України "Деякі питання проведення гендерно-правової експертизи" №42/5 від 12 травня 2006р.

[30] Правові засади проведення гендерно-правової експертизи. – Міністерство юстиції України, *http://old.minjust.gov.ua/15438*.

ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ

Українське законодавство, як уже зазначалося, є переважно гендерно нейтральним, тобто таким, що не містить негативних дискримінаційних положень щодо жінок або чоловіків, передбачає всі основні види рівності та соціального захисту. Крім того, останніми роками, через прагнення України повноцінно інтегруватися в європейську спільноту, зокрема набути членство в ЄС, відбувається інтенсивна "європеїзація" вітчизняного законодавства, що полягає у приведенні українського законодавства у відповідність до норм і стандартів Євросоюзу та їх практичному втіленні.

Однак, успішність держави залежить не лише від існуючих законодавчих норм, але й від правозастосовчої практики, тобто реального гарантування і виконання прав, закріплених у нормативно-правових актах, у т.ч. ратифікованих державою. Вітчизняна практика, на жаль, свідчить про неповне виконання державою її зобов'язань. Внаслідок слабкого правозастосування, зокрема притягнення порушників антидискримінаційного законодавства до відповідальності, значна частина законодавчих норм, спрямованих на подолання гендерних диспропорцій та вирівняння становища жінок і чоловіків у тих сферах, де присутня дискримінація, не сприяють її подоланню.

На сьогодні Україна підписала та ратифікувала багато базових міжнародних актів щодо соціальних прав людини, проте більшість з цих актів є рамковими та передбачають досить гнучкі соціальні стандарти, орієнтовані на держави з різним рівнем соціального та економічного розвитку. Виходячи з цього, Україна інколи вибірково та непослідовно підходить до надання згоди на обов'язковість окремих міжнародних договорів, що передбачають більш високі стандарти, порівняно з фундаментальними актами міжнародного права. Часто міжнародні договори ратифікуються без внесення відповідних змін до законодавства України, без прийняття нових або скасування діючих законів, які не відповідають взятим міжнародним зобов'язанням. Держава також не здійснює постійного системного моніторингу виконання взятих міжнародно-правових зобов'язань у соціальній сфері[31].

Складності реалізації антидискримінаційних норм

Експерти наголошують на тому, що сьогодні норми законів, які гарантують рівність і недискримінацію, є більшою мірою декларативними[32]. Крім того, незалежні українські експерти та правозахисники, а також міжнародні міжурядові організації та НУО стверджують, що в Україні практично всі правові інструменти протидії дискримінації є недостатньо ефективними або зовсім недієвими[33].

[31] Парламентські слухання про хід виконання в Україні Європейської Соціальної хартії (переглянутої) 6 червня 2008р. – Сайт Верховної Ради України, *http://portal.rada.gov.ua/rada/control/uk/publish/article/news_left?art_id=121868&cat_id=46666*.

[32] Аналітичний звіт "Дискримінація в Україні – проблеми і перспективи її подолання. – Український незалежний центр політичних досліджень, *http://diversipedia.org.ua/sites/default/files/discrimination_policy_paper_sep20123.pdf*.

[33] Там само, с.16.

Під час застосування норм Закону України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні" експерти відмічають порівняно незначну активність центральних і місцевих органів державної влади та органів місцевого самоврядування в цьому напрямі та дещо формальне ставлення до питання запобігання та протидії дискримінації взагалі[34]. Досі не розроблені ні загальнодержавна урядова, ні місцеві стратегічні програми щодо запобігання та протидії дискримінації, які мали б стати обов'язковим для врахування органами державної влади та місцевого самоврядування при плануванні своєї діяльності. Єдиним винятком є Стратегія діяльності Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері запобігання та протидії дискримінації в Україні на 2014-2017рр.[35]

Згідно з результатами громадського моніторингу стану виконання Закону України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні" (проект "Суспільство та проблеми захисту від дискримінації: експертний погляд"[36]) законодавча та нормативно-правова діяльність органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, яка стосується соціальних і гуманітарних питань, значною мірою не оцінюється в контексті формування політики протидії дискримінації, в діяльності спостерігається брак системного розуміння відповідної політики, змісту та необхідності засобів посиленої підтримки (позитивних дій) для різних груп меншин, координації зусиль у сфері запобігання та протидії дискримінації тощо[37]. Не є інструментом протидії дискримінації також і чинний Кодекс про адміністративні правопорушення. Крім

[34] Запобігання та протидія дискримінації в Україні: Посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування. – Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014, 74 с.

[35] Стратегія діяльності Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері запобігання та протидії дискримінації в Україні на 2014-2017рр. Затверджена наказом Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини №23/02-13 від 15 листопада 2013р. – Сайт Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, *http://www.ombudsman.gov.ua/ua/page/discrimination/activities/strategy/strategiya-diyalnosti-u-sferi-zapobigannya-ta-protidiii-diskriminaczii.html*.

[36] Сприяння розробці та впровадженню проекту Закону України "Про захист від дискримінації" Коаліцією з протидії дискримінації в Україні шляхом проведення комплексних досліджень стосовно основних проблем та викликів щодо дискримінаційних груп (цільових груп проекту), проблем формування та реалізації державної політики в сфері протидії дискримінації. – Громадська організація "Незалежний центр політичних досліджень", *http://www.irf.ua/grants/awarded_grants/society_and_problems_of_the_protection_from_discrimination_experts_view/*.

[37] Аналітичний звіт "Дискримінація в Україні – проблеми і перспективи її подолання". – Український незалежний центр політичних досліджень, *http://diversipedia.org.ua/sites/default/files/discrimination_policy_paper_sep20123.pdf*.

відповідальності за вчинення насильства, він не містить жодного положення, яке б встановлювало відповідальність за дискримінаційні дії або порушення принципу рівності.

Крім того, дискримінація в Україні не карається. Держава практично не здатна забезпечити дотримання задекларованого у ст.24 Конституції України принципу рівності, оскільки органи влади не мають реальних механізмів впливу на порушників.

Юристи це пояснюється тим, що ст.161 ККУ визначає кримінальну відповідальність за навмисні дії[38]. Відповідно, можливість покарання за цією статтею вимагає наявності доказів навмисної дії з боку порушника, що зазвичай дуже складно довести.

Представники обох статей не є захищеними від дискримінації за ознакою статі з боку юридичних осіб. Хоча за Законом "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність. Однак розміри та види цивільно-правової відповідальності в жодному законодавчому акті не визначені.

Інформація про судові розгляди у справах, пов'язаних з дискримінацією за статтю, отримана від Державної судової адміністрації України, свідчить, про те, що "... *надати статистичну інформацію про кількість рішень суду в кримінальних, цивільних справах та справах про адміністративні правопорушення, пов'язаних з гендерною тематикою, і кількості судових рішень, якими підтверджуються факти дискримінації жінок не можливо, тому що така інформація у звітності судів окремо не виділяється. Крім цього, у разі вчинення декількох злочинів облік ведеться за статтею Кримінального кодексу України, санкції якого передбачають більш суворе покарання. Тому деяка частина злочинів досліджуваної категорії може бути не врахована в звітності судів*"[39]. Відсутність інформації про судові розгляди щодо ймовірної дискримінації не дає можливості адекватно оцінювати реакцію судових органів на факти насильства, а отже – прогнозувати динаміку таких злочинів надалі.

Беручи до уваги реформування судової системи, яке відбувається в країні[40], експерти рекомендують внести пропозиції про зміну форм звітності для можливості проведення гендерного аналізу, в т.ч. по справах, пов'язаних з дискримінацією щодо жінок.

---

[38] Уварова О. Права жінок і гендерна рівність в Україні. – Українська Гельсінська спілка з прав людини, *http://helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvarova*.

[39] Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention Eighth periodic report of States parties due in 2014 Ukraine, Date received: 6 August 2015 – The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, Committee on the Elimination of Discrimination against Women, *http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fUKR%2f8&Lang=en*.

[40] 2 червня 2016р. Парламент ухвалив зміни до Конституції України в частині правосуддя, зокрема передбачено гарантії кожному громадянину права звернутись із конституційною скаргою до Конституційного Суду, якщо громадянин вважає, що застосований в остаточному судовому рішенні в його справі закон України суперечить Конституції України: "Конституційна скарга може бути подана в разі, якщо всі інші національні засоби юридичного захисту вичерпано". При цьому, зміни до Конституції відкладають ратифікацію Римського статуту на три роки.

Поєднання зайнятості та сімейних обов'язків

Україна ратифікувала Конвенцію МОП №156 "Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками". Конвенція стосується чоловіків і жінок у період реалізації ними батьківського потенціалу та інших осіб, на утриманні яких перебувають діти. Єдиною зміною, внесеною до Кодексу законів про працю після ратифікації цієї Конвенції, стало положення про те, що не лише жінки із сімейними обов'язками мають право на допомогу (наприклад, декретну відпустку чи допомогу для догляду за дитиною), але й чоловіки та інші особи, які піклуються про дітей. В українському законодавстві ця категорія має назву "особи" (у цьому контексті – особи із сімейними обов'язками). Ці зміни однак не були реалізовані повною мірою, і все ще існують приклади нового законодавства, яке в аналогічних обставинах надає перевагу жінкам.

Надання додаткових пільг жінкам у питаннях зайнятості, *по-перше*, дедалі більше знижує їх конкурентоспроможність на ринку праці, *по-друге*, порушує права представників іншої половини людства – чоловіків, які перебувають у тих самих умовах, а також жінок і чоловіків, які мають обов'язки по догляду за іншими близькими родичами. Хоча, на думку науковців, Україна ще не досягла такого соціально-економічного рівня, щоб можна було говорити про повну гендерну рівність без надання додаткових пільг і переваг жінкам, як більш вразливим за чоловіків у фізичному та соціальному плані та таких, що потребують особливого піклування[41].

Попри те, що українське законодавство передбачає скорочення робочого часу (встановлення неповного робочого дня і неповного робочого тижня) для жінок, які мають дітей до 14 років (ст.51, ст.56 КЗпП України), така практика не набула широкої підтримки[42]. Оскільки Закон не регулює тривалість скороченого робочого дня або тижня, отже, скористатися цим правом жінка може лише за домовленістю з роботодавцем.

Діюча в Україні система відпусток дозволяє матері перебувати з дитиною довгий час після народження, проте фактично не сприяє поєднанню зайнятості і батьківських обов'язків, оскільки через недосконалість[43] гнучких варіантів зайнятості передбачає вихід матері (або особи, яка фактично піклується про дитину) з ринку праці, що призводить до негативних наслідків: зменшення частки працюючих жінок серед осіб дітородного віку, поширення бідності серед сімей з дітьми, збільшення нерівності на ринку праці, повної або часткової декваліфікації (залежно від галузі зайнятості) жінок у період тривалої відпустки по догляду за дитиною.

---

[41] Шульженко І., Романюк О. Диференціація правового регулювання працевлаштування жінок в умовах ринкових відносин. – Вісник ДонНУЕТ, №2 (58), 2013.

[42] Гук Н. Законодавче забезпечення трансформації зайнятості: порівняльний аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду. – Ефективна економіка. ДДАЕУ, *http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=634*.

[43] Зокрема, ще у 2013р. було розроблено законопроект, що внормовує дистанційну працю та пропонує стимули для працевлаштування жінок із малими дітьми – Мінсоцполітики, 8 жовтня 2013р., *www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=21728FB8F25EA8A5AC0BD9F164AD B89E.vapp26:1?art_id=155134&cat_id=107177*.

Кодекс законів про працю (ст.184) прямо забороняє відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до 14 років або дитини-інваліда; при відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі.

Державна інспекція України з питань праці забезпечує державний контроль за виконанням законодавства про працю, у т.ч. положень Конвенцій МОП №100 та №111. Одним з методів контролю є перевірки. Так, наприклад, упродовж 2013р. державні інспектори здійснили 39 тис. перевірок на 32 тис. підприємствах. Під час згаданих перевірок було виявлено 213 випадків порушення трудових прав жінок, встановлених КЗпП України і таких, що стосуються передусім захисту репродуктивної функції жінок, трудових прав вагітних жінок і жінок, які мають дітей.

Тим не менш, за даними Ліги соціальних працівників[44], 29,1% жінок стикалися з відмовою у прийнятті на роботу з причин можливого народження дитини, вагітності чи наявності малої дитини. Ще 14,7% змушували звільнитися з роботи через вагітність, народження дитини або часті лікарняні відпустки, пов'язані з хворобою дитини. Значну проблему складає також пряма або опосередкована (психологічний тиск) відмова жінкам у поверненні до роботи після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами або по догляду за дитиною до трьох років (причому, такі випадки спостерігаються на підприємствах не лише приватного, але й державного сектору).

Вади пенсійної реформи

Одним із опосередкованих антидискримінаційних гендерних заходів можна вважати пенсійну реформу, зокрема вік, з якого жінки та чоловіки мають виходити на пенсію. Це питання в рамках пенсійної реформи було найбільш дискусійним, і саме різний пенсійний вік для чоловіків і жінок вважали дискримінацією та упередженням до жінок. Так, пенсійна реформа підвищила пенсійний вік для жінок з 55 до 60 років[45]. Повний перехід розраховано на 10 років. Вагомим аргументом для підвищення пенсійного віку для жінок було існування меншого страхового стажу у жінок, що впливає на розмір пенсійних виплат[46].

[44] Повернення матерів і батьків до професійної діяльності після відпустки для догляду за дитиною. Результати соціологічного дослідження. – Матеріали круглого столу "Реінтеграція матерів і батьків до професійного життя після відпустки по догляду за дитиною" 27.09.2013р.

[45] З 55 років зможуть отримувати пенсійне забезпечення в повному розмірі жінки, які працювали повний робочий день на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, – за Списком №1 виробництв, робіт, професій, посад і показників (ст.12, 13 Закону "Про пенсійне забезпечення").

Тимчасово, до прийняття відповідного закону не зазнав змін пенсійний вік для жінок, які виховують п'ятьох дітей, а також дітей-інвалідів. Таким чином, у 55 років будь-яка жінка може вийти на пенсію, маючи стаж 30 років, якщо у неї п'ять дітей або дитина-інвалід.

[46] За попередньої системи при розрахунку розміру пенсії за віком була закладена різна ціна одного року страхового стажу для чоловіків та жінок. Жінки отримували 2,75% відкоригованої останньої заробітної плати за кожний з перших 20 років страхового стажу, а чоловіки за кожний з перших 25 років роботи – 2,25% відкоригованої останньої заробітної плати. Нова система передбачає однакову величину (1,35%) оцінки одного року страхового стажу для чоловіків і жінок. Див.: Коли виходити на пенсію. – Урядовий кур'єр, *http://ukurier.gov.ua/uk/articles/koli-vihoditi-na-pensiyu*.

Однак, варто зауважити, що зрівняння пенсійного віку відбувається, насамперед, не з метою подолання гендерної нерівності, а для скорочення дефіциту Пенсійного фонду України.

Законом України "Про внесення змін до Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" щодо удосконалення пенсійного забезпечення" (2015р.)[47] передбачено подовження до 1 січня 2022р. терміну обмеження права звернення за призначенням пенсії жінок, яким виповнилося 55 років, щодо дострокового виходу на пенсію за віком, за наявності страхового стажу не менше 30 років та за умови звільнення з роботи. У цьому випадку розмір їх пенсії, обчислений відповідно до ст.27 та з урахуванням ст.28 цього Закону, зменшується на 0,5% за кожний повний чи неповний місяць дострокового виходу на пенсію.

Такі обмеження пояснюються дефіцитом бюджету Пенсійного фонду України та очікуваної економії бюджетних коштів на покриття дефіциту Пенсійного фонду. Виплата пенсій вказаної категорії жінок розглядається як певна альтернатива виплаті їм допомоги по безробіттю. Приймаючи таку норму, держава, мотивуючи складним економічним становищем, фактично уможливлює порушення соціальних прав жінок (зокрема права на пенсію).

Але позитивних наслідків запровадження пенсійної реформи наразі в країні не спостерігається: гендерний розрив у розмірі пенсій залишається на рівні 40%, дефіцит Пенсійного фонду продовжує рости[48]. Збереження п'ятирічної різниці в мінімальній тривалості страхового стажу також не сприяє вирівнюванню розміру пенсій жінок і чоловіків.

Найбільші диспропорції у розмірах пенсій залежно від статі спостерігаються у **малому та середньому бізнесі**, де саме жінки страждають від дискримінації: не мають трудових книжок, з ними не укладено контракти або трудові угоди, оскільки власники не бажають платити податки з їх зарплат, соціальних виплат і відпусток[49].

> Під час рейду інспекторів Державної інспекції України з питань праці, проведеного 10 лютого 2012р., було перевірено 2 500 підприємств та виявлено понад 900 випадків порушень прав працюючих жінок. Більшість порушень стосувалися: несвоєчасних виплат по догляду за дитиною; залучення вагітних і матерів, які мають дітей до трьох років, до виконання заборонених законом видів робіт, не виплата лікарняних[50].

[47] Наведені зміни є пропозицією Президента України.

[48] У 2016р. дефіцит Пенсійного фонду України становить 145 млрд. грн., у 2014р. – 80 млрд. грн.

[49] Малу ефективність спеціальних правових гарантій для жінок в умовах ринкової економіки, аргументують тим, що підприємницька діяльність не припускає безприбуткової діяльності, і підприємці не проявляють зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які змушені перебувати у тривалих відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, доглядом за дітьми, наслідком чого стає більш короткий трудовий стаж жінок у порівнянні з чоловіками.

[50] Гендерна політика та інституційні механізми її реалізації в Україні. Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів 23 спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН, 2014. – *http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/11138.pdf*.

Підтримка жіночого підприємництва

В умовах незбалансованого ринку праці та обмежених фінансових можливостей держави найбільш вірогідним донором робочих місць, зокрема для жінок, є сфера малого бізнесу. Мале підприємництво, яке формується за рахунок самоініціативи та самозайнятості громадян, на сьогодні є гнучким інструментом вирішення багатьох соціально-економічних питань. Саме сектор малого підприємництва за умови державної підтримки здатен значно вплинути на рівень жіночого безробіття в країні. Але, на жаль, **системної комплексної програми підтримки жіночого підприємництва в країні немає**. У Концепції Загальнодержавної програми розвитку малого і середнього підприємництва на 2014-2024рр. є лише одна згадка про жіноче підприємництво, проте й та в контексті інших вразливих категорій населення (зокрема передбачене активне залучення до малого і середнього підприємництва молоді, сільського населення, жінок, пенсіонерів та людей з обмеженими можливостями). Хоча жіночі організації надавали відповідні пропозиції до неї[51].

Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" передбачає можливість позитивних дій для усунення дисбалансу в підприємницькій діяльності жінок і чоловіків шляхом заохочення підприємницької діяльності, надання пільгових кредитів, проведення бізнес-тренінгів та інших заходів. Водночас, у реальності такі дії обмежуються лише тренінгами, семінарами, індивідуальними та груповими консультаціями, що їх проводять районні та міські центри зайнятості для жінок, які бажають розпочати власну справу, а також виплатою одноразової допомоги.

За результатами дослідження гендерної рівності в підприємництві Міжнародною фінансовою корпорацією (*International Finance Corporation, IFC*)[52], жінкам в Україні важче розпочинати бізнес через відсутність доступу до ресурсів. Жінкам важче взяти кредит у банку, оскільки вони, як правило, не мають чого надати під заставу. Приватизація в Україні фактично пройшла повз жінок – 95% капіталу зосереджено в руках чоловіків, а у жінок лише 5%[53]. Сьогодні лише 22% бізнесу в Україні належить жінкам. У європейських країнах цей показник є удвічі вищим[54].

---

[51] Започаткування Жіночою Професійною Лігою ініціативної групи з підтримки розвитку жіночого підприємництва в Україні. – Жіноча професійна ліга, *http://lpw.org.ua/ua/announces/?pid=622*.

[52] Enterprise Surveys data for the Ukraine, 2013. – World bank Group, *http://www.enterprisesurveys.org/data/exploreeconomies/2013/ukraine?topic=gender*.

[53] Ukraine Country Profile 2013. – International Finance Corporation, *http://www.enterprisesurveys.org/~/media/GIAWB/EnterpriseSurveys/Documents/Profiles/English/ukraine-2013.pdf*.

[54] Вітчизняних "банкрутів" можуть врятувати українські бізнес-вумен. – *Coments.UA*, 10 лютого 2011р., *http://ua.comments.ua/money/142655-vitchiznyanih-bankrutiv-mozhut.html*.

Аналізуючи спеціальне законодавство у сфері статевої рівності, не можна обійти увагою гендерну експертизу нормативних документів.

Система проведення гендерної та антидискримінаційної експертиз проектів нормативних актів також не є досконалою. Процедура проведення антидискримінаціної експертизи є неузгодженою, проводиться різними органами та за різними процедурами. Так, Міністерство юстиції щорічно проводить гендерну експертизу шести законодавчих актів. У 2015р. такими актами зокрема стали закони "Про курорти", "Про туризм", "Про інноваційну діяльність", "Про індексацію доходів".

Антидискримінаційна експертиза також проводиться юридичною службою органу виконавчої влади, і отримати систематизовану інформацію про її результати навіть юристу-правнику складно[55]. На практиці це призводить до випадків, коли суди відмовляються розглядати посилання сторони у справі на дискримінаційний характер припису нормативного акта, аргументуючи тим, що відповідний нормативний акт проходив антидискримінаційну чи гендерну експертизу, і таким чином відповідає вимогам принципу недискримінації[56].

Антикризові заходи Уряду та деякі дискримінаційні положення законодавства 2014-2016рр.

У зв'язку зі складною політичною та економічною ситуацією в країні 27 березня 2014р. було прийнято запропонований Урядом **Закон України "Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні**". Законом передбачено деякі заходи, що впливають на становище жінок. Ці ініціативи передбачали:

- ***скорочення працівників бюджетної сфери*** *і відмову від підвищення мінімальної зарплати протягом одного року*, що сильно вплинуло на рівень оплати праці в бюджетній сфері. Враховуючи, що в багатьох галузях бюджетної сфери частка зайнятих жінок становить від 70% до 90%, саме вони зіткнуться з ризиками бідності;
- ***скорочення обсягу соціальних послуг,*** *у т.ч. медичних та освітніх*. Хоча жінки не розглядались як цільова група таких заходів, проте саме на жінок зазначені заходи справляють великий вплив. Особливо болюче були вражені жінки з невисоким рівнем доходів, оскільки це зумовило додаткове навантаження на жінок внаслідок вимушеного витрачання більшого часу на виховання дітей, догляд за хворими, людьми з інвалідністю та людьми похилого віку;

[55] Уварова О. Права жінок і гендерна рівність в Україні. – Українська Гельсінська спілка з прав людини.

[56] Наприклад, позовні вимоги про визнання незаконною бездіяльність Кабінету Міністрів України, яка виявилась у непроведенні належного громадського обговорення та антидискримінаційної експертизи проекту постанови "Про ціни на природний газ, теплову енергію та послуги з централізованого опалення і постачання гарячої води для потреб релігійних організацій", прийнятої 21 травня 2014р. Згідно з Постановою суду, у нього немає підстав для висновку про дискримінаційний характер оскаржуваної постанови, а також немає підстав і для висновку про порушення вимог директиви 2003/55/ЕС - (16). Див.: Постанова Окружного адміністративного суду м. Києва №826/9399/14 від 11 вересня 2014р. – Норматив PRO. Професійна нормативно правова бібліотека, *http://document.ua/pro-viznannja-protipravnimi-ta-skasuvannja-postanovi-kabinet-doc203652.html*.

- **скорочення виплати у зв'язку з народженням дитини**. З 1 липня 2014р. встановлено єдиний розмір допомоги при народженні дитини на рівні 41 280 грн.[57] (У 2013р. виплати у зв'язку з народженням першої дитини становили 30 960 грн. (28 ПМ), другої – 61 920 грн. (56 ПМ), на третю та наступних дітей – 123 840 грн. (112 ПМ))[58].

З 1 липня 2014р. **скасовано виплату допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку**. Власне відпустка по догляду за дитиною залишається, але допомога у зв'язку з перебуванням у ній не виплачується. З метою збереження права жінок на зарахування їм часу догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку до трудового стажу, органами соціального захисту населення будуть здійснюватися відрахування до Пенсійного фонду України за непрацюючих одержувачів допомоги при народженні дитини та осіб, яким буде здійснюватися виплата допомоги до досягнення дитиною трирічного віку у розмірі 130 грн.

З 1 січня 2016р. Урядом продовжено скорочення соціальних виплат для певних категорій. Зокрема, істотно можуть бути скорочені виплати держдопомоги на дитину, якщо місце проживання батьків невідоме, або якщо вони ухиляються від сплати аліментів. Насамперед, держава буде враховувати матеріальний стан сім'ї, де виховується дитина, а розмір допомоги визначатиметься Кабміном. Про зниження обсягу виплат також варто говорити і для матерів-одиначок або малозабезпечених сімей. Розмір допомоги в цьому випадку дорівнюватиме різниці між 100% прожиткового мінімуму (ПМ) для дитини відповідного віку та середньомісячним доходом сім'ї в розрахунку на 1 особу за попередні півроку. До цих змін було передбачено, що розмір допомоги на дітей не повинен бути нижчим, ніж 30% ПМ. Ця норма скасована.

25 березня 2014р. з метою скорочення бюджетних видатків було внесено зміни до формули розподілу обсягу міжбюджетних трансфертів (дотацій вирівнювання та коштів, що передаються до державного бюджету) між державним та місцевими бюджетами. Згідно з цими змінами, фінансовий ресурс на забезпечення діяльності фахівців із соціальної роботи (ФСР) здійснюється за рахунок коштів місцевих бюджетів, що в умовах фінансової кризи означав їх фактичну ліквідацію. Втім, очевидно, що саме професійний ресурс ФСР має бути залучений до надання соціальних послуг новим групам населення у складних життєвих обставинах – сім'ям загиблих і постраждалих в АТО, вимушено переміщеним особам та їх сім'ям, дітям, які пережили бойові дії тощо. Слід додати, що фінансування діяльності ФСР у нинішніх умовах не може покладатися на місцеві бюджети – це є загальнодержавним завданням.

Запровадження посад ФСР було здійснено з метою реалізації положень Національної стратегії профілактики соціального сирітства до 2020р., Державної програми підтримки сім'ї до 2016р., зокрема для виявлення сімей, дітей та молоді,

[57] Закон України "Про запобігання фінансовій катастрофі та створення передумов для економічного зростання в Україні".

[58] Закон України "Про Державний бюджет України на 2013 рік".

які перебувають у складних життєвих обставинах, у т.ч., громадян похилого віку, інвалідів та інших соціально незахищених груп населення, які потребують соціальної підтримки; організації своєчасної допомоги сім'ям, дітям і молоді шляхом взаємодії із структурними підрозділами місцевих державних адміністрацій та місцевого самоврядування, навчальними та дошкільними закладами, закладами та відділеннями охорони здоров'я, внутрішніх справ, громадських об'єднань, фондів тощо; здійснення соціального супроводу сімей, дітей та молоді, які перебувають у складних життєвих обставинах і потребують сторонньої допомоги; забезпечення координації та взаємодії сім'ї, яка перебуває у складних життєвих обставинах, кожного з її членів із суб'єктами соціальної роботи до повного вирішення їх проблем, надання їм послуги з інформування та консультування[59].

ДІЯЛЬНІСТЬ ФАХІВЦІВ З СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

У 2012р. почалася реалізація державної політики активної соціальної допомоги сім'ям, які опинилися в складних життєвих обставинах. Державним бюджетом було виділено дотацію на введення у структуру штатів центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді 12 тис. посад фахівців із соціальної роботи та зміцнення матеріально-технічної бази центрів із розрахунку один працівник на 1 500 осіб населення на території кожної сільської та міської ради. Це дозволило значно посилити соціальну роботу з різними категоріями сімей: у 5 разів збільшилася кількість сімей, які почали отримувати соціальні послуги, в 3 рази – охоплених соціальним супроводом. У багатьох містах і селах функціонування фахівців із соціальної роботи дало позитивні результати, зокрема, з профілактики та протидії сімейного насильства, тому місцеві органи влади вишукують кошти для фінансування таких фахівців.

Крім фінансових обмежень, Уряд вживає й **політичні заходи жорсткої бюджетної економії**, що також має негативний вплив на досягнення цілей гендерної рівності та на становище жінок.

Чинна з 1 січня 2015р. норма Закону "Про індексацію грошових доходів населення", згідно з якою "проведення індексації грошових доходів населення здійснюється в межах фінансових ресурсів бюджетів усіх рівнів на відповідний рік" надала можливість бюджетним установам у 2015р. відмовитися від індексації грошових доходів їх працівників, більшість з яких становлять жінки, що призвело до непрямої дискримінації жінок. Непрямою дискримінацією в цьому випадку є ситуація, коли гендерно нейтральне законодавство призводить до негативного ефекту, який, в першу чергу, зачіпає жінок в умовах високого рівня інфляції.

[59] Примірна посадова інструкція фахівця із соціальної роботи центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, затверджена Наказом Міністерства соціальної політики України №554 від 5 вересня 2013р.

Аналогічні загрози несе й **Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення"** (2015р.), яким передбачено поетапне підвищення на п'ять років пільгового пенсійного віку для жінок.

Відомо, що рівень життя людей залежить від двох показників: доходів та цін. Крізь їх призму можна побачити динаміку життя в цілому. Заморожування упродовж останніх трьох років основних соціальних показників – мінімальної зарплати та мінімальної пенсії, від яких нараховуються всі інші соціальні платежі означає низхідну динаміку доходів. Офіційна статистика також свідчить про зниження доходів громадян. Згідно з опитуванням компанії *Research & Branding Group*, дві третини жителів країни відзначають зменшення рівня доходів протягом останніх півроку[60]. Суттєвим чином на динаміку доходів громадян вплинуло підвищення комунальних тарифів.

Неодноразове **підвищення вартості комунальних послуг** створює додаткові ризики щодо бідності жінок, обмежує їх доступ до освітніх і медичних послуг та до прийняття рішень на усіх рівнях.

У 2015р. Верховна Рада підтримала постанову "Про затвердження заяви про відступ України від зобов'язань, визначених Конвенцією про захист прав людини і основних свобод, Міжнародним пактом про громадянські і політичні права та Європейської соціальної хартії (переглянутої)", тим самим Україна відступила від низки зобов'язань у сфері прав людини, зокрема вона не може:

- гарантувати дотримання права людини на забезпечення правового захисту;
- на свободу та особисту недоторканність;
- на вільне пересування і свободу вибору місця проживання;
- на справедливий і публічний розгляд справи компетентним, незалежним і безстороннім судом;
- на повагу до приватного і сімейного життя та на ефективний засіб юридичного захисту.

Проте, правники наполягають на тому, що суди та інші державні органи, до повноважень яких належить захист прав громадян, мають орієнтуватися на те, що Заява про відступ від зобов'язань не звільняє державу від обов'язку обгрунтувати співрозмірність між заходами, що вживаються, і метою, яка при цьому переслідується[61].

[60] Индексы социального самочувствия, 12 марта 2016г. – Research & Branding Group, *http://rb.com.ua/rus/analitics/ratings/9089*.

[61] Уварова О. Права жінок і гендерна рівність в Україні.

ВИСНОВКИ

Україна досягла певного прогресу у сфері сприяння гендерній рівності та розширення прав і можливостей жінок. Оцінюючи в цілому систему гендерного законодавства, серед позитивних рис можна відмітити: конституційне закріплення принципу рівності, в т.ч. рівності статей, наявність спеціального гендерного закону. **Гендерне законодавство України загалом може бути визначенне як гендерно збалансоване.**

Проте, незважаючи на досягнення, попри приєднання до міжнародних угод та ухвалення національного законодавства про рівні права та можливості жінок і чоловіків, проблеми у сфері розширення прав і можливостей жінок і чоловіків залишаються.

Для забезпечення на практиці гендерної рівності в українському суспільстві існують певні перепони: (*а*) брак політичної волі щодо реалізації гендерних перетворень; (*б*) відсутність стратегічного бачення переваг гендерної політики; (*в*) переоцінка ролі програм соціально-економічного розвитку та галузевих програм у зменшенні гендерних дисбалансів; (*г*) декларативність і неузгодженість норм законодавства.

Остання (восьма) періодична Доповідь про виконання Україною Конвенції ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок" визнає, що гендерна політика не є пріоритетною для України, а "рушійною силою гендерних перетворень є українські організації громадянського суспільства, міжнародні організації та численні проекти з гендерної проблематики, що фінансуються зовнішніми донорами"[62].

Досвід показав, що лише законодавчими заходами найближчим часом проблему не вирішити. Тим більше, що досягнення гендерної рівності не є самоціль, а захід забезпечення сталого розвитку суспільства в цілому.

Українські реалії потребують більш активного втручання держави у реалізацію гендерної політики та досягнення дійсної рівності статей. Інтегрування завдань гендерної політики в макроекономічну стратегію держави, докорінне переосмислення ролі та функції гендерної політики сприятимуть забезпеченню системності та послідовності дій у реформуванні соціальної сфери, визначенні гендерних перспектив людського розвитку. Крім того, варто активніше інтегрувати гендерні підходи в діяльність усіх органів виконавчої влади в контексті євроінтеграційних прагнень України.

Докорінна зміна існуючого становища можлива тільки за умови поглиблення науково-дослідницької роботи з вироблення механізмів адаптації міжнародних норм і стандартів забезпечення гендерної рівності до національних особливостей і традицій українського суспільства та утвердження ідеї гендерної рівності як складової прав людини, а не специфічного особливого інституту, який стосується сім'ї, дітей та молоді.

Допоки ідея гендерної рівності не буде усвідомлена всією спільнотою, усі кроки на її утвердження матимуть характер тимчасових кампаній та формальних реакцій на вимоги міжнародних інституцій.

[62] Доповідь про виконання Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Восьма періодична доповідь. – Міністерство соціальної політики України, Фонд народонаселення ООН, 2014, с.12.

5. МОНІТОРИНГ ДОСЯГНЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ: УКРАЇНА ТА ЄС У ГЛОБАЛЬНИХ РЕЙТИНГАХ ЕФЕКТИВНОСТІ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

Досягнення паритету жінок і чоловіків у різних сферах – від представництва в органах влади та участі у прийнятті державних рішень до рівня заробітної плати – в багатьох країнах фіксуються за допомогою спеціального моніторингу рівня розвитку та ефективності гендерної політики держави. Інструментами цього моніторингу, тобто оцінки гендерної рівності на національному та світовому рівнях, є ряд індикаторів, або генедрних індексів.

Гендерні індекси, або гендерно-чутливі індикатори (*gender indicators, gender-sensitive indicators*) посідають важливе місце в системі соціальних індикаторів. Гендерні індекси є унікальним інструментом, що синтезує складне та багатомірне поняття гендерної рівності у зручний для користування показник, який легко піддається інтерпретації.

Багато міжнародних (серед яких зокрема ПРООН, Всесвітній економічних форум та ін.) і регіональних (Європейський інститут гендерної рівності[1], Економічна комісія ООН для Африки) організацій відстежують, складають та оприлюднюють такі індикатори у відповідних доповідях і звітах (врізка "*Окремі міжнародні індекси та індикатори, що вимірюють рівень гендерної рівності*", с.160-163).

В Україні на державному рівні гендерні індекси не запроваджено, також немає єдиної організації, яка б складала ці індекси постійно та на регулярній основі. Однак деякі показники по Україні, розраховані європейськими та міжнародними організаціями, містяться в міжнародних і глобальних рейтингах (докладно див. нижче).

[1] Индекс гендерного равенства в Европейском Союзе: надежный инструмент для формирования политики. Рабочий доклад 12. – Европейская экономическая комиссия, Конференция европейских статистиков, Женева, 19-21 марта 2014г., *https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2014/mtg_1/12_EIGE_R_full.pdf*.

ОКРЕМІ МІЖНАРОДНІ ІНДЕКСИ ТА ІНДИКАТОРИ,

Джерело	Види індикаторів
Гендерні показники ПРООН **“Індекс людського розвитку”** (*Human Development Index, HDI*) Організація: Програми розвитку Організації Об’єднаних Націй (ПРООН) (*United Nations Development Programme, UNDP*) Доповідь з людського розвитку (*Human Development Report*) оприлюднюється щорічно З 1995р. – по цей час Щорічно З 2010р. – по цей час Щорічно Джерело: *http://hdr.undp.org/en/content/inequality-adjusted-human-development-index-ihdi*	1. **Індекс генденого розвитку** (*Gender development index, GDI*)[2] – усереднений показник досягнень у сферах: (*а*) охорони здоров’я; (*б*) освіти; (*в*) рівень життя. Визначає нерівність між чоловіками і жінками за такими ж показниками, що використовуються під час розрахунків Індексу людського розвитку[3]. 2. **Ступінь гендерної довіри, або ступінь реалізації прав жінок** (*Gender Empowerment Measure, GEM*) – розрив між чоловіками і жінками за трьома параметрами гендерної участі, що мають рівну вагу: (*а*) участь у політичному житті і прийнятті політичних рішень; (*б*) участь в економічному житті і прийнятті економічних рішень; (*в*) можливість розпоряджатися економічними ресурсами. 3. **Індекс гендерної нерівності**[4] (*Gender Inequity Index, GII*) – комбінований показник, що демонструє досягнення країни з точки зору рівності статей. Один з ключових показників соціального розвитку. Вимірює досягнення країн за трьома основними показниками: (*а*) охорона репродуктивного здоров’я (*reproductive health, measured by maternal mortality ratio and adolescent birth rates*); (*б*) громадянські права та можливості (*empowerment, measured by proportion of parliamentary seats occupied by females and proportion of adult females and males aged 25 years and older with at least some secondary education*); (*в*) економічна ативність та можливості на ринку праці (*economic status, expressed as labour market participation and measured by labour force participation rate of female and male populations aged 15 years and older*).

[1] Оскільки в українських як нормативно-правових актах, так і в науковій літературі немає сталих перекладів більшості із наведених у цьому розділі індексів та їх складових, вважаємо за необхідне наводити в дужках назву англійською мовою.

[2] Gender Development Index. – *http://hdr.undp.org/en/content/gender-development-index-gdi*.

[3] Інтегральний показник, що розраховується щорічно для міждержавного порівняння і вимірювання рівня життя, грамотності, освіченості і довголіття, як основних характеристик людського потенціалу досліджуваної території. Він є стандартним інструментом при загальному порівнянні рівня життя різних країн і регіонів.

[4] Human Development Report. – *http://hdr.undp.org/*.

ЩО ВИМІРЮЮТЬ РІВЕНЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ[1]

Джерело	Види індикаторів
	4. **Індекс людського розвитку, скоригований з урахуванням нерівності** (*Inequality-adjusted Human Development Index, IHDI*) – комбінований показник, що відбиває втрати в розвитку людини через нерівність у сферах: (*а*) охорони здоров'я; (*б*) освіти; (*в*) доходів. Індекси розраховуються за спеціальною методикою. Значення Індексу від 0 до 1. Чим ближчий до 1, тим менше диспропорцій між чоловіками та жінками в цих ключових сферах. Показники спочатку розраховуються окремо для жінок і чоловіків певної країни, потім розраховуються рівнорозподілені індекси за кожним виміром, і індекси розраховуються як середнє арифметичне значення рівнорозподілених індексів. Значення Індексів падає, коли знижується рівень досягнень обох статей: як жінок, так і чоловіків, а також, коли в країні розрив у досягненнях статей збільшується.
Індекс глобального гендерного розриву (*The Global Gender Gap Index)* Організація: Всесвітній економічний форум (*World Economic Forum*) З 2006р. – по цей час Щорічно Джерело: *http://www.weforum.org*	Дослідження країн за показником рівності статей. Індекс складається із загальнодоступних статистичних даних у галузі соціально-економічного розвитку. Індекс вимірює лише гендерні відмінності в країнах світу незалежно від рівня їх розвитку. Вимірюється за 14 індикаторами у ключових галузях: (*а*) економічна участь і кар'єрні можливості; (*б*) освіта; (*в*) здоров'я; (*г*) політичні права та можливості. Значення Індексу від 0 до 1. Чим ближчий до 1, тим менше диспропорцій між чоловіками та жінками в цих ключових сферах
Індекс економічних можливостей жінок (*Women's Economic Opportunity Index*) Організація: Журнал Економіст Оцінки 2010р., 2012р. Джерело: *http://www.eiu.com/home.aspx*	Індекс оцінює нормативно-законодавчу базу, що регулює участь жінок на ринку праці, та соціальні інститути, що впливають на економічну участь жінок. Індекс оцінює можливості жінок за п'ятьма категоріями: (*а*) політика та практика забезпечення зайнятості (*Labour policy and practice*); (*б*) доступ до фінансів (*Access to finance*); (*в*) доступ до освіти і підготовки кадрів (*Education and training*); (*г*) правовий і соціальний статус жінок (*Women's legal and social status*); (*д*) ділове середовище в цілому (*General business environment*). Індекс надає кількісну та якісну оцінку, яка складається з 29 індикаторів. Значення Індексу від 0 до 100, де 0 означає низький рівень можливостей, а 100 – високий.

ОКРЕМІ МІЖНАРОДНІ ІНДЕКСИ ТА ІНДИКАТОРИ,

Джерело	Види індикаторів
Індекс соціальних інститутів і гендеру (*Social Institutions and Gender Index, SIGI*) Організація: Центр розвитку Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) Запроваджений у 2007р. Оцінки 2009р., 2012р., 2014р. Джерело: *http://www.genderindex.org/.*	Фіксує та аналізує в кількісному вимірі деякі соціальні інститути (норми права, традиції, стереотипи тощо), що призводять до дискримінації стосовно жінок. Об'єднує одиничні параметри, які описують дискримінаційні соціальні інститути з бази даних гендерного інституту та розвитку, яка охоплює 160 країн. Оцінюється за 60 показниками. **Інформація про культурні та традиційні практики, що впливають на економічний статус жінок, кодується з метою надання кількісної оцінки ступеня дискримінації.** Складається з п'яти підіндексів, кожен з яких відбиває окремий вимір жіночої дискримінації. Своєю чергою, кожен з підіндексів розраховується за 14 параметрами. Значення *SIGI* та його підіндексів від 0 до 1, де 0 означає низький рівень дискримінації, а 1 – високий рівень дискримінації.
Індекс гендерної справедливості (*Gender Equality Index, GEI*) Організація: "Соціальний годинник (дозор)" (Social Watch: *poverty eradication and gender justice*) Доповіді 2007р., 2008р., 2009р., 2012р. Джерело: *http://www.socialwatch.org.*	Глобальне дослідження країн світу за показником рівності статей. Вимірює рівень гендерних розривів у трьох галузях: (*а*) освіта (число тих, хто навчається на всіх рівнях); (*б*) економіка (дохід і зайнятість); (*в*) громадянські права та можливості (висококваліфіковані робочі місця, членство в парламентах та керівних посадах). Значення Індексу від 0 до 1, де 0 означає абсолютну нерівність, а 1 – повну рівність.
Спеціальні індикатори	
Освіта для всіх (*Education for All*) Організація: ЮНЕСКО Запроваджений у 2000р.	Гендерна рівність у галузі освіти. Значення Індексу від 0 до 1, де 0 означає низький рівень дискримінації, а 1 – високий рівень дискримінації.
Кластерне опитування за деякими показниками (*Multiple Indicator Cluster Survey*) Організація: Дитячий фонд ООН (*UNICEF*) З 1990р. – по цей час Джерело: *http://www.unicef.org/ceecis/resources_10594.html.*	Методика опитувань домогосподарств, що розроблена Дитячим фондом ООН з метою допомоги країнам у зборі інформації щодо становища жінок.

ЩО ВИМІРЮЮТЬ РІВЕНЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ (*продовження*)

Джерело	Види індикаторів
Регіональні індекси	
Індекс гендерної рівності країн ЄС (*Gender Equality index*) Організація: Європейський інститут гендерної рівності (*The European Institute for Gender Equality, EIGE*) Доповіді: 2005р., 2010р., 2012р. Джерело: *http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index.*	Індекс оцінює вплив гендерної політики в ЄС загалом та окремо у 28 країнах-членах. Вимірює гендерну рівність за шістьма базовими показниками та двома допоміжними: *Базові показники*: (*а*) робота (позиції чоловіків і жінок на ринку праці); (*б*) фінанси (розрив між доходами чоловіків і жінок, а також ризик бідності); (*в*) освіта (число чоловіків і жінок, які здобувають освіту різного рівня); (*г*) час (скільки часу витрачається на неоплачувану діяльність, у т.ч. – догляд за дітьми та домашню роботу, участь у культурних заходах); (*д*) влада (репрезентативність чоловіків і жінок у політичній та економічній сферах); (*е*) здоров'я (доступ до структур охорони здоров'я). *Допоміжні показники:* (*а*) насильство стосовно жінок; (*б*) міжсекторальна нерівність[5]. Значення Індексу від 1 до 100, де 1 означає абсолютну нерівність, а 100 – повну рівність.
Африканський індекс гендеру та розвитку (*The African Gender and Development Index, AGDI*) Організація: Економічна комісія ООН для Африки (*Uniter Nations Economic Commission for Africa*) З 2004р. Джерело: *http://www.uneca.org/publications/african-gender-and-development-index-2011*	Індекс заснований на африканських хартіях та інших документах, що стосуються гендерної рівності. Індекс складається з двох частин: (*а*) Індекс гендерного статусу (*GSI*) – кількісний вимір соціальної, економічної та політичної влади; (*б*) Показник прогресу африканських жінок (*GSO*) – якісна оцінка для тих самих параметрів, які вимірюються кількісно, а також для ситуації з правами жінок (показник було прийнято на Четвертому Африканському форумі з питань розвитку у 2004р).

[5] Gender Equality index. – *http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/about.*

ГЕНДЕРНІ ПОКАЗНИКИ ПРООН

Концепція розвитку людського потенціалу Програми Розвитку ООН

Концепція розвитку людського потенціалу є одним з найбільш відомих продуктів, розроблених Програмою Розвитку ООН (*United Nations Development Programme, UNDP*). Програмними елементами проекту є: **концепція розвитку людського потенціалу (концепція людського розвитку)**, а також **глобальні національні та регіональні доповіді** на цю тему.

Перша доповідь, оприлюднена в 1990р., містила оцінки економічного та соціального прогресу країн світу, а також поняття людського розвитку: "Розвиток людини – це процес розширення можливостей людей обирати шляхи та засоби підвищення якості (стандартів) власного життя. Найбільш вагомими елементами таких можливостей є можливість мати тривале та здорове життя, отримати освіту та мати гідний рівень життя. Додаткові елементи містять політичну свободу та гарантування прав людини"[6].

Концепція людського розвитку прийшла на зміну класичним теоріям економічного розвитку, що грунтувалися на показниках ВВП і розглядали людину лише в якості рушійної сили економічного розвитку та проголошували економічне зростання головною метою суспільного прогресу. В даному контексті розвиток людини містить три компоненти: Добробут; Розширення прав та можливостей; Справедливість.

Основним стратегічним інструментом концепції людського розвитку є **Індекс людського розвитку** (*Human Development Index, HDI*)[7]. *HDI* – це комбінований показник, що характеризує розвиток людини в країнах і регіонах світу. Він складається Програмою розвитку ООН (ПРООН) та використовується в межах спеціальної серії доповідей ООН про людський розвиток. Індекс розраховується щорічно на підставі національних і міжнародних статистичних даних експертами програми ПРООН спільно з групою незалежних експертів.

Індекс вважається відносно об'єктивним та піддається верифікації, проте він має певні недоліки, серед яких зокрема те, що він спирається на національні середні показники, які не відображають асиметричність розподілу благ, і тому в багатьох випадках може не відображати реального стану справ у країнах.

Високий рівень довіри до ООН та її спеціалізованих структур, а також методичним обгрунтуванням[8] зробили *HDI* однією з найавторитетніших класифікацій, що характеризує суспільний розвиток.

---

[6] Засновником Доповіді про розвиток людського потенціалу є пакистанський економіст, професор університету Карачі (*University of Karachi*) Махбуб-уль-Хак (*Mahbub ul Haq*). – Architects of Peace Foundations, *http://www.architectsofpeace.org/architects-of-peace/mahbub-ul-haq*.

[7] Human Development Reports. Human Development Index. – United Nations Developvent Programme, *http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi*.

[8] Technical notes Calculating the human development indices-graphical presentation. – United Nations Development Programme, *http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2015_technical_notes.pdf*.

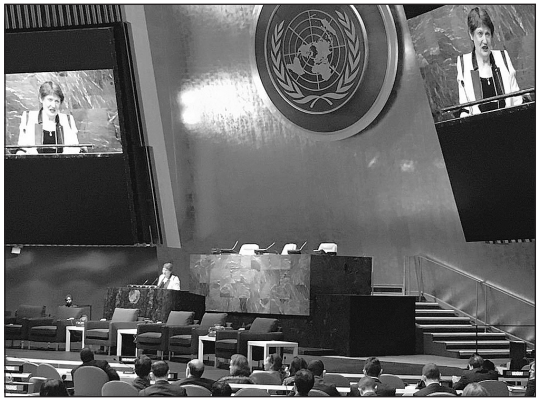
HDI вимірює досягнення країн з точки зору стану здоров'я, отримання освіти та фактичного доходу громадян за трьома основними напрямками:

- *Індекс очікуваної тривалості життя*: здоров'я і тривалість життя, що вимірюється показником середньої очікуваної тривалості життя при народженні;
- *Індекс освіти*: доступ до освіти, що вимірюється середньою очікуваною тривалістю освіти дітей шкільного віку і середньою тривалістю освіти дорослого населення;
- *Індекс валового національного доходу*: гідний рівень життя, що вимірюється величиною валового національного доходу на душу населення в доларах США за паритетом купівельної спроможності.

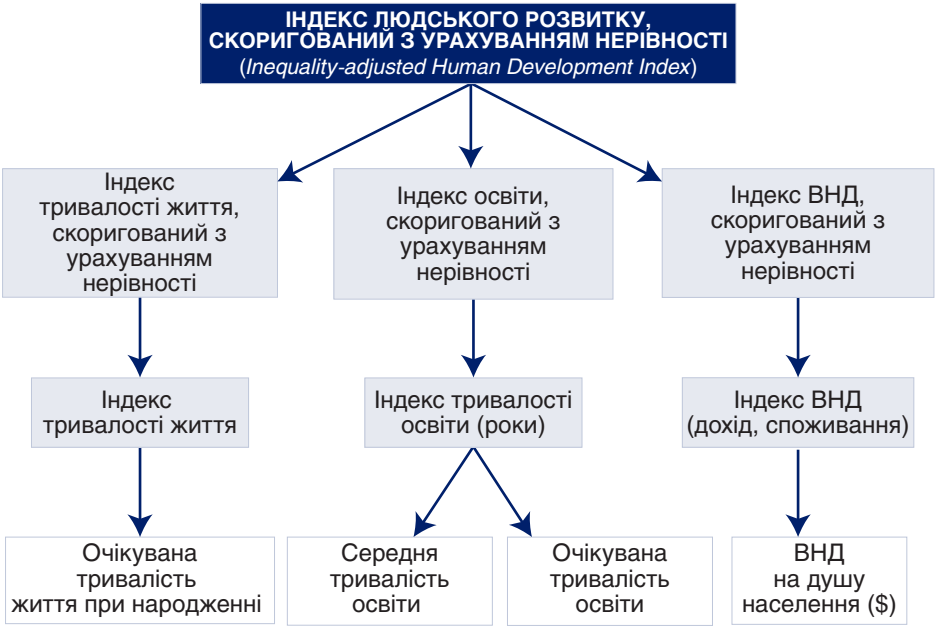
Ці три виміри стандартизуються у вигляді числових значень від 0 до 1, середнє геометричне яких представляє собою сукупний показник Індексу людського розвитку в діапазоні від 0 до 1. Потім країни ранжуються на основі цього показника (*Розрахунок Індексів людського розвитку*).

Доповіді про розвиток людського потенціалу готуються на регіональному, національному та міжнародному рівнях. При визначенні рейтингу враховується множина факторів, таких як стан у галузі прав людини і громадянські свободи, можливість участі у суспільному житті, соціальна захищеність, ступінь територіальної та соціальної мобільності, показники рівня культурного розвитку, доступ до інформації, рівень безробіття, кримінальна ситуація, довкілля та ін. У підсумковому рейтингу країни на підставі Індексу людського розвитку класифікуються за чотирма категоріями:

- країни з дуже високим рівнем *HDI*;
- країни з високим рівнем *HDI*;
- країни з середнім рівнем *HDI*;
- країни з низьким рівнем *HDI*.

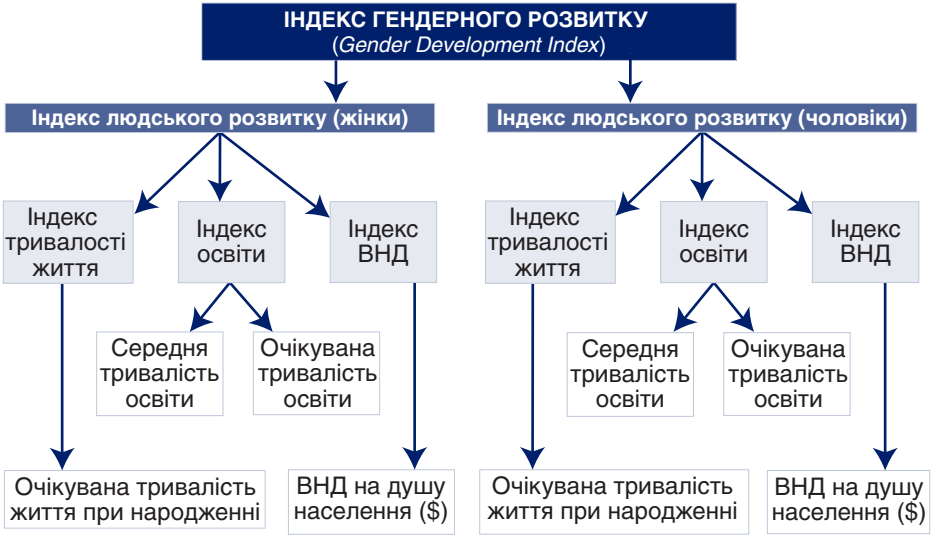


У 2010р. перелік індикаторів, що вимірюються *HDI*, було розширено, а Індекс – трансформовано. На додаток до *HDI*, який є узагальненим показником, що спирається на середньокраїнові статистичні дані та не враховує внутрішні нерівності, були запроваджені нові індикатори: Індекс людського розвитку, скоригований з урахуванням соціально-економічної нерівності, Індекс гендерного розвитку, Індекс гендерної нерівності та Індекс багатомірної бідності.



Значення Індексу людського розвитку (*HDI*) України за 2014р.[9] дорівнює 0,747 – цей показник належить до категорії високого рівня людського розвитку – що поставило країну на 81 позицію зі 188 країн. За період з 1990р. до 2014р. значення України зросло на 6% (з 0,705 до 0,747), тобто в середньому приблизно на 0,24% за рік.

[9] Доповідь про людський розвиток 2015р. "Робота задля людського розвитку" була присвячена позитивним і негативним зв'язкам між роботою та людським розвитком у світі. Наголошено, що стрімка глобалізація, технологічна революція, демографічні трансформації та інші численні фактори створюють нові можливості, але при цьому також спричиняють ризики. Див: Доклад о человеческом развитии 2015. Труд во имя человеческого развития. – Программа развития ООН, *http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_standalone_ove1rview_ru.pdf*.



Індекс гендерного розвитку (*GDI*) – це показник, що відображає становище в країні за такими ж напрямами, як і *HDI*, але бере до уваги нерівність досягнень жінок і чоловіків. *GDI*, заснований на Індексі людського розвитку з розбивкою за статтю, визначається як відношення *HDI* жінок до *HDI* чоловіків.

GDI вимірює гендерну нерівність у досягненнях за трьома основними вимірами людського розвитку:

- здоров'я (вимірюється як очікувана тривалість життя при народженні жінок і чоловіків);
- освіта (вимірюється як очікувана тривалість навчання дівчат і хлопців та середня тривалість навчання жінок і чоловіків віком від 25 років);
- розпорядження економічними ресурсами (вимірюється як валовий національний дохід на душу населення для жінок і чоловіків).

GDI розрахований для 161 країни. У 2014р. для України значення *GDI* для жінок дорівнювало 0,747, тоді як для чоловіків – 0,745, тобто значення *GDI* становить 1,003. *Для порівняння*: значення *GDI* для Казахстану та Росії становлять відповідно, 1,002 та 1,019.

Загалом Україна за цим показником, порівняно з іншими країнами, досить добре виглядає. Це зумовлено тим, що в країні немає гендерних відмінностей у доступі до базової освіти, жінки мають високі, за міжнародними стандартами, рівні економічної активності та зайнятості. Проте ці сприятливі потенційні можливості супроводжуються значними гендерними диспропорціями в політиці та сфері державного управління.

Спочатку показники розраховуються окремо для жінок і чоловіків певної країни, потім розраховуються рівнорозподілені індекси за кожним виміром, і узагальнений індекс розраховується як середнє арифметичне значення трьох рівнорозподілених індексів. *GDI* падає, коли знижується рівень досягнень обох

статей: як жінок, так і чоловіків, а також, коли в країні розрив у досягненнях статей збільшується. Якби можливості людського розвитку були однаковими для чоловіків і жінок певної країни, то індекс *GDI* у ній дорівнював би *HDI*. Оскільки в усіх країнах гендерна нерівність існує, то *GDI* завжди має менше значення, ніж *HDI*. (Наприклад, у 2002р. в Україні значення *HDI* було 0,777, а *GDI* – 0,773).

Ступінь гендерної довіри, або ступінь реалізації прав жінок (*Gender Empowerment Measure, GEM*). Індекс гендерної довіри розкриває рівень залучення до державного управління жінок та їх роль у процесах демократизації та розвитку держави. *GEM* дозволяє оцінити нерівність у становищі жінок і чоловіків у трьох ключових сферах:

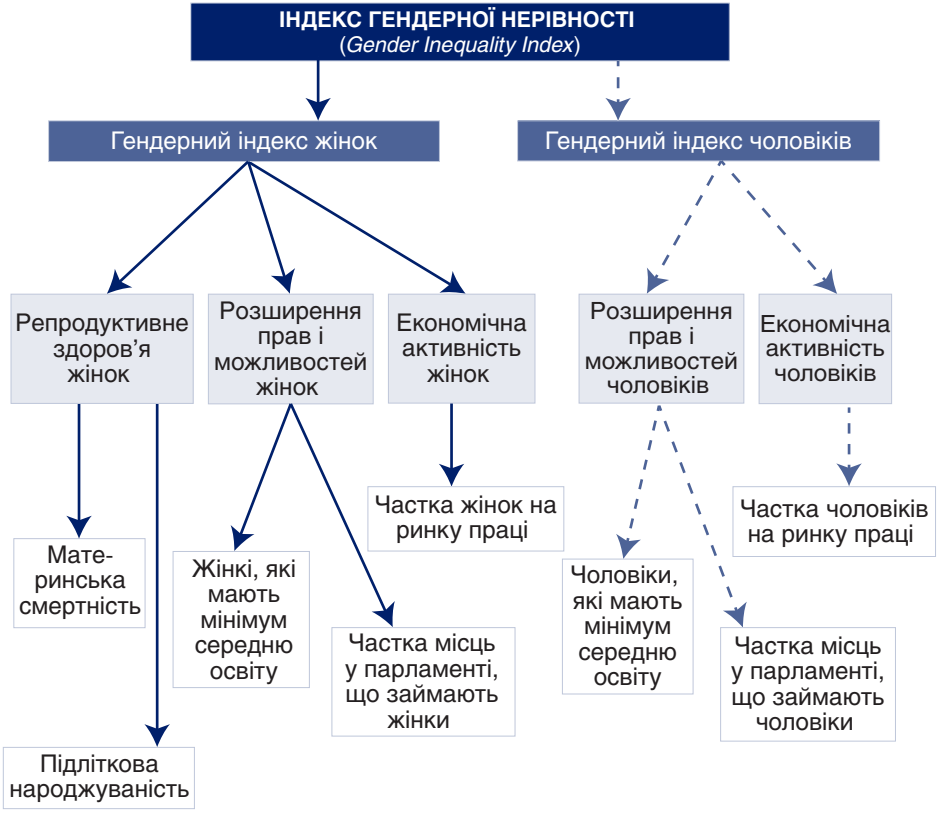
- участь і повноваження у прийнятті політичних рішень, що вимірюється часткою місць в органах управління, які обіймають жінки та чоловіки;
- участь і повноваження у прийнятті економічних рішень, що вимірюються відсотковою часткою жінок та чоловіків, які обіймають керівні посади, та відсотковою часткою жінок і чоловіків на посадах спеціалістів і технічних працівників;
- можливості доступу до економічних ресурсів та їх використання, що вимірюються розрахунковим показником заробленого доходу жінок і чоловіків.

GEM розраховується за спеціальною методикою. Чим ближчий він до 1, тим менше диспропорцій між чоловіками та жінками в цих ключових сферах.

За показником *GEM* Україна серед інших країн має дуже скромні позиції. Це зумовлено комплексом причин: в Україні жінки незначною мірою присутні у представницьких органах влади та на вищих щаблях державного управління: зокрема вони становлять лише 12% народних депутатів України[10]. В апараті державного управління простежується чітка закономірність: чим ієрархічно вищим є орган державної влади, тим меншим є представництво жінок у його складі. Хоча жінки становлять абсолютну більшість серед державних службовців, як керівників, так і спеціалістів, із просуванням по службі, їх питома вага зменшується.

Гендерні диспропорції у сфері прийняття рішень визначаються не лише об'єктивними чинниками (нижчі доходи та економічна залежність жінок від чоловіків, нерівний розподіл домашніх обов'язків), але й традиційною системою гендерних норм, що спрямовують соціалізацію жінок на виконання переважно сімейних, допоміжних ролей, а політичне життя проголошують прерогативою чоловіків. Проте, недостатнє представництво жінок на вищих щаблях державного управління ускладнює формування гендерно-чутливої політики, обмежує просування гендерної рівності до інших сфер суспільного життя. Рівноправна участь жінок і чоловіків у політичному житті є також необхідною умовою суспільного розвитку, оскільки міжрегіональні порівняння доводять, що на рівні окремих країн вищі показники участі жінок у державних структурах супроводжуються нижчими рівнями корупції та сприяють посиленню соціальної орієнтації державної політики.

[10] Станом на 8 вересня 2016р., серед народних депутатів України 52 жінки та 371 чоловік. Докладно про участь жінок у політиці див. статтю Т.Марценюк "*Залученість жінок у політику: країни ЄС і Україна*", вміщену в цьому виданні.



Індекс гендерної нерівності (*GII*) – призначений для виявлення ступеня відриву середніх по країні досягнень у сфері гендерної рівності. Значення *GII* коливаються від 0 (повна рівність жінок і чоловіків) до 1 (абсолютна нерівність у всіх вимірах).

Індекс відображає нерівність у досягненнях між чоловіками та жінками в трьох вимірах:

- репродуктивне здоров'я;
- розширення громадянських прав і можливостей;
- економічна активність та можливості жінок на ринку праці.

Репродуктивне здоров'я вимірюється двома показниками: рівнем материнської смертності та коефіцієнтом народжуваності у підлітків.

Розширення прав і можливостей вимірюється також двома показниками: співвідношенням числа жінок і чоловіків, які є депутатами парламенту, та рівнем середньої та вищої освіти серед жінок.

Показник *GII* України у 2014р. становить 0,286, що ставить країну на 57 місце серед 155 країн. В Україні жінки мають 12% місць у Парламенті, 91,7% дорослих жінок мають як мінімум середню освіту (95,9% чоловіків). На 100 тис. народжених живими 23 жінки помирають через причини, пов'язані з вагітністю; рівень народжуваності серед жінок віком 15-19 років становить 25,7 народжених на 1 000 жінок. Частка участі жінок на ринку праці становить 53,2%, тоді як аналогічний показник у чоловіків – 66,9%. *Для порівняння*: Казахстан та Росія за цим індексом посідають відповідно, 52 та 54 позиції[11].

Варто додати, що автори *GII* визнають його недосконалість. Зокрема індекс не враховує умовний розподіл професій на "жіночі" та "чоловічі" (сегрегацію) і розриви в заробітній платі за гендерною ознакою, не містить інформацію про гендерні відмінності у використанні робочого часу тощо. Спрощеність Індексу зумовлена відсутністю необхідних статистичних даних стосовно всіх країн світу. Автори Індексу гендерної нерівності мають наміри доопрацьовувати та удосконалювати розрахунки.

Індекс людського розвитку, скоригований з урахуванням нерівності (*IHDI*) відбиває втрати в розвитку людини з причини нерівності у сферах охорони здоров'я, освіти та доходів.

ІНДЕКС ГЛОБАЛЬНОГО ГЕНДЕРНОГО РОЗРИВУ

У світовій практиці використовуються й інші гендерні індекси. Так, **Індекс глобального гендерного розриву** (*Global Gender Gap Index*) Всесвітнього економічного форуму (*World Economic Forum*), започаткований у 2006р. і відтоді складається щорічно, вимірює гендерні розриви без урахування рівня розвитку країни. Індекс оцінює гендерні розриви за показниками рівня здоров'я та тривалості життя, рівня освіти, політичних прав і можливостей, кар'єрного росту та економічного життя. Методика заснована на комбінації загальнодоступних статистичних даних у різних країнах світу. Передбачається, що Індекс має бути використаний державами, які прагнуть мінімізувати гендерні розриви. Індекс вимірюється за шкалою від 0 до 1, де 1 – це практично немає гендерного розриву між можливостями двох груп, відповідно – чим ближче показник до нуля, тим розрив більше.

Дослідження за Індексом гендерних розривів у 2015р. охоплювало 145 країн світу[12]. Україна за рівнем гендерної рівності посіла 67 місце, що, порівняно з 2014р., гірше на 11 пунктів, а порівняно з 2006р. – гірше 19 позицій (діаграма "*Рейтингові позиції України за Індексом глобального гендерного розриву*", с.172).

Лідерами рейтингу у 2015р. традиційно є скандинавські країни. Першу позицію посідає Ісландія. До першої десятки країн із гендерною рівністю також увійшли Норвегія, Фінляндія, Швеція, Ірландія, Швейцарія та Словенія.

---

[11] Human Development report. – *http://hdr.undp.org/en/composite/GII*.

[12] World Economic Forum report. – *http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/the-global-gender-gap-index-results-in-2015*.

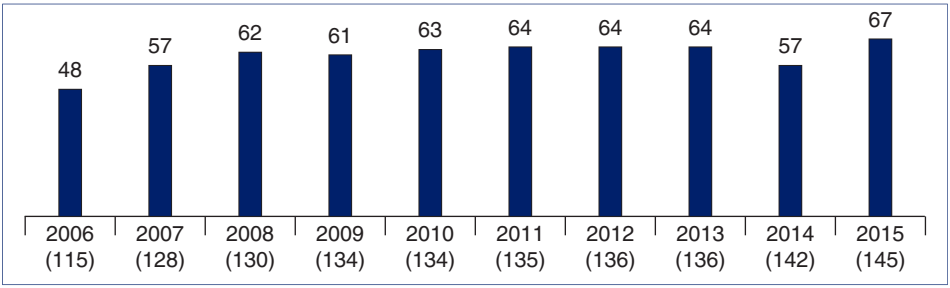
Індекси людського розвитку (ІЛР) з урахуванням гендерного фактору країн ЄС та України[13]

	Індекс гендерної нерівності (2014р.)		Індекс гендерного розвитку (2014р.)		ІЛР, скоригований з урахуванням нерівності		% жінок у парламенті
	Індекс	Рейтинг	Група*	Індекс	Загальні втрати (%)	Різниця з рейтингом ІЛР	
Дуже високий рівень людського розвитку							
Данія	0,048	4	1	0,977	7,3	-1	38,0
Нідерланди	0,062	7	3	0,947	6,6	3	36,9
Німеччина	0,041	3	2	0,963	6,9	0	36,9
Ірландія	0,113	21	2	0,972	8,6	-3	19,9
Швеція	0,055	6	1	0,999	6,7	3	43,6
Велика Британія	0,177	39	2	9,965	8,6	-2	23,5
Люксембург	0,100	17	2	0,877	7,9	0	28,3
Бельгія	0,063	8	1	0,975	7,9	1	42,4
Франція	0,088	13	1	0,987	8,7	0	25,7
Австрія	0,053	5	3	0,943	7,8	2	30,3
Фінляндія	0,075	11	1	0,996	5,5	10	42,5
Словенія	0,016	1	1	0,996	5,9	8	27,7
Іспанія	0,095	16	1	0,975	11,5	0	38,0
Італія	0,068	10	2	0,964	11,5	-1	30,1
Чехія	0,091	15	1	0,980	5,4	10	18,9
Греція	0,146	29	2	0,961	12,4	-5	21,0
Естонія	0,164	33	2	1,030	9,2	6	19,8
Кіпр	0,124	22	2	0,971	10,7	-2	12,5
Словаччина	0,164	33	1	0,999	6,2	9	18,7
Польща	0,138	28	1	1,007	9,8	2	22,1
Литва	0,125	23	2	1,030	10,1	-1	23,4
Мальта	0,227	46	3	0,937	8,5	4	13,0
Португалія	0,111	20	1	0,985	10,4	1	31,3
Угорщина	0,209	42	1	0,976	7,2	10	10,1
Латвія	0,167	36	2	1,029	10,8	0	18,0
Хорватія	0,149	30	1	0,987	9,1	0	25,8
Болгарія	0,120	44	1	0,991	10,5	3	20,4
Високий рівень людського розвитку							
Румунія	0,333	64	1	0,989	10,3	2	12,0
Україна	**0,286**	**57**	**1**	**1,003**	**7,8**	**16**	**11,8**

* Країни поділені на п'ять груп, відповідно до абсолютного відхилення від гендерної рівності у значення ІЛР. Група "1" об'єднує країни в високим рівнем досягнення гендерної рівності, тобто різниця між жінками і чоловіками складає менше 2,5%; група "2" – 2,5-5%; "3" – 5-7,5%; "4" – 7,5-10%; "5" – понад 10%.

[13] *Джерело*: Human Development report. – *http://hdr.undp.org/en/composite/GII*.

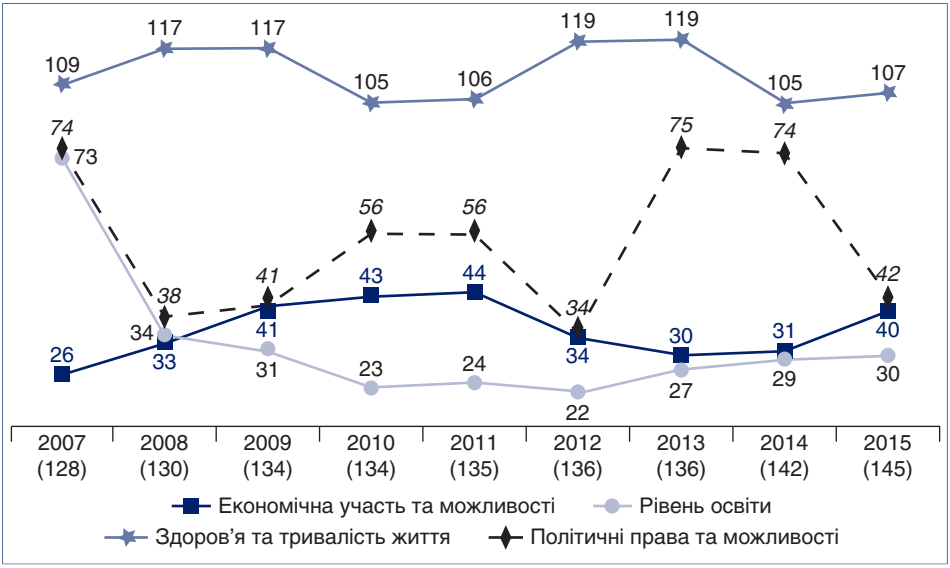
Рейтингові позиції України за Індексом глобального гендерного розриву (2006-2015рр.)*



* У дужках наведена кількість досліджуваних країн.

Як видно з діаграми, Україна за Індексом глобального гендерного розриву демонструє певні негативні зміни. Проте, варто зазначити, що такого роду дослідження спираються винятково на кількісну інформацію, статистичні дані та обмежене коло критеріїв. Крім того, у таких дослідженнях чоловіки та жінки визначаються як дві гомогенні групи. Але реально суспільство поділене на дві нерівномірно розподілені в різних структурах та інституціях категорії. Соціальна структура населення охоплює різні стратифікаційні групи, які впливають на можливості суб'єктів. Так, наприклад, можливості доступу у жінки з інвалідністю є більш обмеженими, порівняно з іншими групами.

Рейтингові позиції України за основними показниками Індексу глобального гендерного розриву



Економічна участь і можливості. За даними Індексу гендерного розриву за дев'ять років (з 2007р. по 2015р.) показник з економічної участі жінок суттєво знизився – з 24 позиції у 2006р. до 40 у 2015р.[14] Такий відносно низький показник можна пояснити високою часткою жінок серед професійних та технічних робітників.

Освіта. Цей критерій засновано на даних з гендерних диспропорцій у системі освіти. За показником рівня освіти у 2007р. Україна мала 73 позицію рейтингу[15], в інші роки позиції були суттєво кращими, оскільки в Україні показники рівня освіти як жінок, так і чоловіків є дійсно досить високими. Обов'язкова базова освіта, успадкована від СРСР, вирішила питання рівня грамотності в країні і надала можливості всім отримувати початкову та середню освіту. Проте, слід зауважити, що показник доступу до освіти не включає аналіз змісту освіти та просування "традиційних гендерних установок" через систему освіти. Проте змістовність цього виду виховання, як спрямованого на формування уявлень про ролі та життєве призначення чоловіків і жінок у сучасному суспільстві, викликає деякі сумніви стосовно того, наскільки дійсно система освіти сприяє вивільненню від гендерних стереотипів.

Здоров'я та тривалість життя. Цей критерій засновується на двох індикаторах: співвідношення хлопчиків і дівчат при народженні та очікувана тривалість життя за повного здоров'я. Місце України в рейтингу за показником здоров'я упродовж зазначеного періоду суттєво коливалося.

В Україні немає проблеми селективних абортів і, зазвичай, народжується хлопчиків більше, ніж дівчат. Це співвідношення вирівнюється у старших вікових групах. Дещо іншою є ситуація з тривалістю здорового життя. Хоча загальні показники демонструють майже повну відсутність гендерного розриву та більшу тривалість життя у жінок. Проте фактичні цифри викликають занепокоєння, з огляду на те, що очікувана тривалість життя у жінок на 10 років перевищує очікувану тривалість життя у чоловіків[16]. Така розбіжність демонструє суттєву різницю у стані здоров'я чоловіків і жінок. Рання смертність у чоловіків є показником гендерного дисбалансу.

Політична участь. Найгірші позиції Україна має у сфері політичних прав (107 місце). Зокрема, за співвідношенням жінок і чоловіків у парламенті Україна має індекс 0,14; щодо розподілу посад міністрів – 0,12.

Таким чином, Індекс глобального гендерного розриву дозволяє стверджувати, що за деякими показниками, такими як участь жінок на ринку праці, доступ до освіти, рівень грамотності та здоров'я, Україна досягла чималих результатів. Більшість даних є співставними з показниками країн ЄС (таблиця "*Рейтинги окремих європейських країн* (*зокрема ЄС*) *та України згідно з Індексом глобального гендерного розриву*", с.174). Проте дані Індексу не враховують значну кількість інших факторів, які суттєво впливають на можливості жінок у плані доступу до тих чи інших сфер.

[14] Однак, треба брати до уваги, що кількість учасників рейтингу за цей період збільшилась на 30 країн.

[15] Експерти Центру не наважуються давати пояснення цьому випадку.

[16] Станом на 2014р., очікувана тривалість життя при народженні чоловіків – 66,35 років, жінок – 76,37 років. Докладно див.: Населення. Середня очікувана тривалість життя при народженні. – Держстат, *http://www.ukrstat.gov.ua*.

Рейтинги окремих країн Європи (зокрема ЄС) та України згідно з Індексом глобального гендерного розриву
(*The Global Gender Gap Index*)[17]

2014р.			2015р.		
Рейтинг	**Країна**	**Індекс**	**Рейтинг**	**Країна**	**Індекс**
1	Ісландія	0,8594	1	Ісландія	0,881
2	Фінляндія	0,8453	2	Норвегія	0,850
3	Норвегія	0,8374	3	Фінляндія	0,850
4	Швеція	0,8165	4	Швеція	0,823
5	Данія	0,8025	5	Ірландія	0,807
8	Ірландія	0,785	8	Швейцарія	0,785
10	Бельгія	0,7809	9	Словенія	0,784
11	Швейцарія	0,7798	11	Німеччина	0,779
12	Німеччина	0,7780	13	Нідерланди	0,776
14	Нідерланди	0,7730	14	Данія	0,767
15	Латвія	0,7691	15	Франція	0,761
16	Франція	0,7588	18	Велика Британія	0,758
22	Болгарія	0,7444	19	Бельгія	0,753
23	Словенія	0,7443	20	Латвія	0,752
25	Молдова	0,740	21	Естонія	0,749
26	Велика Британія	0,7383	25	Іспанія	0,742
28	Люксембург	0,7333	26	Молдова	0,742
29	Іспанія	0,7325	31	Литва	0,740
36	Австрія	0,7266	32	Люксембург	0,738
39	Португалія	0,7243	37	Австрія	0,733
44	Литва	0,7208	39	Португалія	0,731
54	Сербія	0,7086	41	Італія	0,726
55	Хорватія	0,7075	43	Болгарія	0,722
56	Україна	0,7056	45	Сербія	0,720
57	Польща	0,7051	51	Польща	0,715
62	Естонія	0,7017	59	Хорватія	0,708
69	Італія	0,6973	**67**	**Україна**	**0,702**
72	Румунія	0,6936	77	Румунія	0,693
74	Чорногорія	0,6934	79	Чорногорія	0,689
90	Словаччина	0,680	81	Чехія	0,687
91	Греція	0,6784	87	Греція	0,685
93	Угорщина	0,6759	97	Словаччина	0,675
95	Кіпр	0,6741	99	Угорщина	0,672
96	Чехія	0,6737	100	Кіпр	0,671
99	Мальта	0,670	104	Мальта	0,668

[17] The Global Gender Gap Report 2015. – World Economic Forum, *http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/*.

Окремі країни Європи (зокрема ЄС), Україна та Росія в Індексі глобального гендерного розриву (2015р.)
(*The Global Gender Gap Index*)

	Глобальний індекс		Економічні можливості		Освіта		Здоров'я		Політична участь	
	Місце	Індекс	Місце	Індекс	Місце	Індекс	Місце	Індекс	Місце	Індекс
Ісландія	1	0,881	5	0,836	1	1,00	105	0,970	1	0,719
Норвегія	2	0,850	1	0,868	32	1,00	70	0,974	3	0,559
Фінляндія	3	0,850	8	0,815	1	1,00	1	0,960	2	0,607
Швеція	4	0,832	4	0,836	54	0,996	71	0,974	5	0,486
Ірландія	5	0,807	26	0,777	44	0,998	56	0,979	6	0,474
Швейцарія	8	0,785	17	0,798	69	0,993	74	0,974	18	0,376
Словенія	9	0,784	24	0,778	29	1,00	79	0,973	16	0,385
Німеччина	11	0,779	38	0,737	88	0,987	56	0,979	11	0,14
Нідерланди	13	0,776	39	0,732	1	1,00	104	0,970	13	0,401
Данія	14	0,767	20	0,788	1	1,00	107	0,970	29	0,309
Франція	15	0,761	56	0,699	1	1,00	1	0,980	19	0,365
Велика Британія	18	0,758	43	0,724	37	1,00	66	0,974	23	0,335
Бельгія	19	0,753	34	0,762	1	1,00	66	0,974	35	0,275
Латвія	20	0,752	21	0,784	1	1,00	1	0,980	40	0,246
Естонія	21	0,749	47	0,711	39	0,999	1	0,980	30	0,308
Іспанія	25	0,742	67	0,674	47	0,996	93	0,972	28	0,326
Литва	31	0,740	35	0,759	66	0,994	42	0,979	45	0,227
Люксембург	32	0,738	31	0,766	1	1,00	71	0,974	53	0,212
Австрія	37	0,733	52	0,705	1	1,00	1	0,980	39	0,246
Португалія	39	0,731	46	0,712	60	0,995	79	0,973	41	0,244
Італія	41	0,726	111	0,603	58	0,995	74	0,974	24	0,331
Болгарія	43	0,722	55	0,701	72	0,992	42	0,979	48	0,215
Польща	51	0,715	75	0,667	38	1,00	42	0,979	52	0,213
Хорватія	59	0,708	78	0,664	65	0,994	42	0,979	60	0,193
Україна	**67**	**0,702**	**40**	**0,731**	**30**	**1,00**	**42**	**0,979**	**107**	**0,098**
Росія	75	0,694	42	0,731	27	1,00	42	0,979	128	0,066
Румунія	77	0,693	50	0,708	64	0,994	42	0,979	113	0,090
Чехія	81	0,687	94	0,636	1	1,00	42	0,979	83	0.134
Греція	87	0,685	87	0,644	56	0,996	56	0,979	91	0,120
Словаччина	97	0,675	93	0,638	1	1,00	79	0,973	115	0,087
Угорщина	99	0,672	62	0,685	76	0,991	42	0,979	139	0,035
Кіпр	100	0,671	88	0,643	41	0,998	73	0,974	124	0,069
Мальта	104	0,668	122	0,573	1	1,00	108	0,970	86	0,128

Гендерні розриви у Стратегії сприяння рівності статей ЄБРР

Групою економістів, які представляли різні країни, спільно з гендерним відділом ЄБРР було проведено аналіз та оновлення показників гендерних розривів за 2015р.[18] Наслідком роботи міжнародної експертно-консультаційної групи стало запровадження нових показників до більшості параметрів гендерних розривів. Це дало можливість привернути більшу увагу до проблем соціальних норм і соціально-економічних спроможностей жінок. Результати дослідження засвідчили існування більш значних гендерних розривів, зокрема у сферах правового регулювання, тоді як розриви в доступі до джерел фінансування, в галузі державної політики, практики у сфері трудових відносин залишилися без змін.

Оновлені гендерні розриви за результатами експертних досліджень гендерного відділу ЄБРР[19]

Країна	Правове регулювання і соціальні норми	Послуги охорони здоров'я	Освіта і професійна підготовка	Політика у сфері трудових відносин	Практика у сфері трудових відносин	Праце-влаштування і бізнес	Доступ до джерел фінансування
Естонія	малий	малий	середній	малий	великий	середній	середній
Угорщина	малий	малий	середній	малий	середній	середній	середній
Латвія	малий	малий	середній	малий	великий	середній	середній
Литва	малий	малий	середній	не значний	середній	середній	середній
Польща	малий	малий	малий	малий	середній	середній	середній
Словаччина	малий	малий	середній	малий	середній	середній	середній
Кіпр	малий	–	не значний	–	–	середній	малий
Греція	великий	–	малий	середній	великий	великий	середній
Румунія	малий	середній	малий	малий	великий	середній	середній
Україна	**малий**	**малий**	**середній**	**малий**	**великий**	**середній**	**середній**
Франція	малий	малий	середній	середній	середній	середній	середній
Німеччина	не значний	малий	середній	не значний	середній	середній	малий
Італія	малий	не значний	малий	малий	середній	середній	великий
Швеція	не значний	не значний	середній	не значний	малий	малий	малий
Велика Британія	середній	малий	середній	малий	середній	середній	малий

"–" – Даних немає.

[18] Francavilla, Francesca, Exploring Additional Dimensions to EBRD's Gender Inclusion Gap Assessments, 2015.

[19] Strategy for the Promotion of Gender Equality 2016-2020 Making Business Transformative: Creating Opportunities for All. – *http://etcep.meb.gov.tr/application/assets/admin/uploads/userfiles/files/Gender%20Equality%20Strategy.pdf*.

ІНДЕКС ЕКОНОМІЧНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК

Індекс економічних можливостей жінок (*Women's Economic Opportunity Index, WEO*)[20], розроблений та вперше оприлюднений на початку 2010р. аналітичним підрозділом (*The Economist Intelligence Unit*)[21] журналу *Economist*. Індекс надає оцінку економічних можливостей жінок у 128 країнах.

Розрахунки грунтуються на даних, наданих міжнародними організаціями, зокрема ООН (*UN*), МВФ (*International Monetary Fund*), ОЕСР (*the Organisation for Economic Co-operation and Development*), Всесвітньою організацією охорони здоров'я (*World Health Organisation*), Продовольчою та сільськогосподарською організацією ООН (*Food and Agriculture Organisation*) та багатьма іншими.

WEO охоплює нормативно-законодавчу базу, що регулює участь жінок на ринку праці, та соціальні інститути, що впливають на економічну участь жінок, надає всеосяжну оцінку економічного середовища та можливостей жінок в галузі економіки. Індекс оцінює можливості жінок за п'ятьма категоріями: (1) політика та практика забезпечення зайнятості; (2) економічні можливості жінок; (3) доступ до фінансів, освіти та підготовки кадрів; (4) правовий і соціальний статус жінок; (5) ділове середовище в цілому. Індекс надає кількісну та якісну оцінку загалом, яка складається з 29 індикаторів. Загальний бал від 0 до 100.

У загальному рейтингу 2012р. за показником економічних можливостей жінок Україна посідає 57 місце серед 128 країн, випереджаючи інші країни СНД – Казахстан (61 місце), Білорусь (62) і Росію (66 місце), проте за показником рівня доходів країни СНД випереджають Україну. За показником економічних можливостей жінок Україні не вдалося обійти жодної країни ЄС.

Загальна позиція в рейтингу економічних можливостей жінок України та деяких країн Європи (зокрема ЄС) у 2012р.
(*Overall Women's economic Opportunities*)

Рейтинг	Країна	Індекс
1	Швеція	90,4
2	Норвегія	88,3
3	Фінляндія	88,2
4	Бельгія	87,7
6	Німеччина	86,3
7	Нідерланди	85,0
10	Ісландія	83,0
11	Данія	81,3
12	Франція	79,5
13	Велика Британія	78,9
15	Португалія	77,3
16	Литва	77,0
17	Австрія	76,3
18	Словенія	76,2
19	Швейцарія	76,1
20	Люксембург	75,4
21	Угорщина	74,9
23	Ірландія	74,6
24	Іспанія	74,0
26	Словаччина	73,8
27	Болгарія	73,5
28	Латвія	72,1
29	Естонія	71,7
32	Італія	70,9
33	Чехія	70,8
34	Польща	70,2
36	Греція	68,7
43	Румунія	62,2
44	Хорватія	61,9
57	**Україна**	**55,4**

[20] Women's economic opportunity 2012. A global index and ranking from the Economist Intelligence Unit Findings and methodology. – The Economist Intelligence Unit, *http://www.eiu.com/Handlers/WhitepaperHandler.ashx?fi=WEO_full_report_final.pdf&mode=wp&campaignid=weoindex2012*.

[21] Intelligence Unit. – *https://www.eiu.com/public/topical_report.aspx?campaignid=weoindex2012*.

Фахівці *Economist* поділяють країни на чотири категорії, залежно від середнього річного доходу жінок:

1. дохід від $11 909 і вище;
2. дохід від $3 856 до $11 909;
3. дохід від $976 до $3 855;
4. дохід від $975 і нижче.

Україна не належить до перших двох груп (де опинилися Росія, Білорусь і Казахстан) і посідає четверту позицію у третій категорії – де дохід складає від $976 до $3 855 на рік. Лідерами рейтингу за загальним рівнем привабливості економічного середовища для жінок стали Швеція, Норвегія, Фінляндія і Бельгія.

Порівняно з дослідженням 2010р., у 2012р. Україна мала позитивні зміни загального рейтингу економічних можливостей (+2,1) (таблиці "*Зміна позицій в рейтингу 2012р. відносно 2010р. України, деяких країн Європи та СНД*"). Також позитивні зміни торкнулися таких критеріїв, як політика та практика забезпечення зайнятості (+2,4), доступність освіти та підвищення кваліфікації (+5,1), правого і соціального статусу (+4,8). Проте Україна суттєво погіршила позиції за критерієм доступу жінок до фінансів (-5,4).

Зміна позицій в рейтингу 2012р. відносно 2010р. України, деяких країн Європи та СНД[22]

Загальний індекс							
Рейтинг	**Країна**	**Індекс 2012**	**Зміни**	**Рейтинг**	**Країна**	**Індекс 2012**	**Зміни**
1	Швеція	90,4	+1,8	21	Угорщина	74,9	+0,6
2	Норвегія	88,3	+0,7	23	Ірландія	74,6	-1,4
3	Фінляндія	88,2	+0,7	24	Іспанія	74,0	+1,6
4	Бельгія	87,7	+0,7	26	Словаччина	73,8	+7,2
6	Німеччина	86,3	+1,3	27	Болгарія	73,5	+1,0
7	Нідерланди	85,0	+1,9	28	Латвія	72,1	+3,1
10	Ісландія	83,0	-1,0	29	Естонія	71,7	+1,7
11	Данія	81,3	+1,4	32	Італія	70,9	+3,3
12	Франція	79,5	-0,4	33	Чехія	70,8	-2,1
13	Велика Британія	78,9	+1,7	34	Польща	70,2	+2,5
				36	Греція	68,7	-0,2
15	Португалія	77,3	+0,5	40	Македонія	65,3	–
16	Литва	77,0	+7,2	43	Румунія	62,2	+2,3
17	Австрія	76,3	+1,8	55	Сербія	56,4	+4,6
18	Словенія	76,2	+2,4	**57**	**Україна**	**55,4**	**+2,1**
19	Швейцарія	76,1	-0,8	60	Молдова	54,5	+3,8
20	Люксембург	75,4	+3,5	62	Білорусь	53,8	–

"–" – Даних немає.

[22] Women's economic opportunity 2012. A global index and ranking from the Economist Intelligence Unit Findings and methodology. – The Economist Intelligence Unit, *http://www.eiu.com/Handlers/WhitepaperHandler.ashx?fi=WEO_full_report_final.pdf&mode=wp&campaignid=weoindex2012*.

Зміна позицій в рейтингу 2012р. відносно 2010р. України, деяких країн Європи та СНД *(продовження)*

1) Політика та практика забезпечення зайнятості

Рейтинг	Країна	Індекс 2012	Зміни
1	Фінляндія	94,4	+1,3
2	Швеція	92,4	+4,0
3	Норвегія	90,4	+1,1
4	Данія	90,3	+2,7
5	Бельгія	87,7	+1,1
6	Нідерланди	87,5	-0,2
7	Німеччина	81,5	+3,0
8	Ісландія	78,3	-4,0
9	Люксембург	78,0	+6,3
10	Велика Британія	76,0	+4,0
11	Швейцарія	75,1	-3,6
12	Іспанія	74,7	+2,4
13	Литва	73,9	+8,5
14	Португалія	73,5	-1,7
15	Австрія	72,6	-2,3
=16	Болгарія	68,0	-6,0
=16	Франція	68,0	-4,4
18	Словаччина	67,2	+16,4
19	Словенія	66,4	+5,2
20	Ірландія	65,9	-1,5
21	Угорщина	64,7	+1,1
22	Польща	63,9	+3,6
24	Литва	60,2	+2,7
25	Естонія	60,0	+1,9
26	Італія	55,5	+4,5
27	Молдова	54,3	+9,7
28	Греція	53,6	-2,9
29	Румунія	53,4	+3,5
30	Чехія	52,8	-10,4
33	**Україна**	**44,0**	**+2,4**
36	Білорусь	37,5	–
38	Росія	34,9	+1,7

1А) Політика забезпечення зайнятості

Рейтинг	Країна	Індекс 2012	Зміни
=1	Данія	95,6	+4,2
=1	Фінляндія	95,6	-1,5
=3	Норвегія	93,3	+1,2
=3	Португалія	93,3	+0,6
=3	Іспанія	93,3	+4,1
6	Бельгія	93,1	+3,3
7	Швеція	91,1	+1,3
8	Нідерланди	88,9	-3,8
9	Ісландія	83,9	-0,9
10	Німеччина	82,2	-1,6
=11	Ірландія	81,7	-0,9
=11	Люксембург	81,7	+2,7
13	Угорщина	81,1	-0,9
14	Литва	80,8	+6,4
15	Словенія	79,7	+11,8
16	Болгарія	79,4	-0,3
17	Латвія	79,2	+6,5
=18	Австрія	78,9	+0,6
=18	Греція	78,9	-1,6
20	Велика Британія	78,6	+1,0
=21	Естонія	78,3	-1,9
=21	Словаччина	78,3	+18,3
23	Швейцарія	76,1	-1,6
24	Польща	74,2	+3,8
25	Румунія	73,6	-0,5
26	Чехія	72,8	+2,6
28	Італія	69,4	+3,2
29	Франція	68,9	-3,8
32	**Україна**	**53,6**	**+2,4**
=33	Білорусь	49,7	–
36	Сербія	44,7	+8,4
37	Росія	42,8	+1,8

"–" – Даних немає.

Зміна позиції в рейтингу 2012р. відносно 2010р. України, деяких країн Європи та СНД *(продовження)*

1В) Практика забезпечення зайнятості

Рейтинг	Країна	Індекс 2012	Зміни
1	Швеція	93,7	+6,8
2	Фінляндія	93,2	+4,1
3	Норвегія	87,5	+0,9
4	Нідерланди	86,1	+3,3
5	Данія	85,0	+1,1
6	Бельгія	82,4	-1,0
7	Німеччина	80,8	+7,6
8	Люксембург	74,3	+10,0
9	Швейцарія	74,0	-5,7
10	Велика Британія	73,5	+7,1
11	Ісландія	72,7	-7,1
12	Франція	67,2	-4,9
13	Литва	66,9	+10,5
14	Австрія	66,4	-5,1
15	Болгарія	56,6	-11,7
=16	Словаччина	56,0	+14,5
=16	Іспанія	56,0	+0,7
19	Португалія	53,6	-4,0
20	Польща	53,5	+3,3
21	Словенія	53,1	-1,4
23	Ірландія	50,1	-2,2
24	Угорщина	48,2	+2,9
=26	Естонія	41,6	+5,6
=26	Італія	41,6	+5,8
29	Латвія	41,3	-1,0
31	**Україна**	**34,3**	**+2,3**
32	Румунія	33,1	+7,4
34	Чехія	32,8	-23,4
36	Греція	28,3	-4,2
37	Росія	27,0	+1,6
39	Білорусь	25,3	–

2) Доступ до фінансів

Рейтинг	Країна	Індекс 2012	Зміни
1	Німеччина	91,3	+0,1
2	Бельгія	86,9	+0,1
3	Італія	83,4	+8,9
4	Швеція	83,3	0,0
5	Франція	80,6	+0,2
6	Греція	79,5	+3,1
7	Болгарія	78,0	+8,9
=8	Угорщина	77,4	+0,3
=8	Литва	77,4	+18,6
10	Австрія	76,8	+12,8
11	Латвія	76,2	+8,0
12	Чехія	75,7	+0,1
13	Норвегія	70,8	0,0
14	Португалія	70,2	+3,3
15	Нідерланди	68,8	+9,7
17	Словаччина	67,8	0,0
18	Польща	67,4	+3,9
19	Словенія	67,0	0,0
=20	Ісландія	66,7	0,0
=20	Велика Британія	66,7	0,0
22	Ірландія	64,6	-6,2
23	Естонія	63,0	+0,4
25	Фінляндія	61,4	0,0
29	Швейцарія	52,6	0,0
31	Люксембург	47,9	+6,2
32	Іспанія	47,0	+2,3
33	Румунія	45,1	+0,5
34	Росія	44,7	+6,3
36	**Україна**	**40,8**	**-5,4**
37	Білорусь	38,9	–
38	Данія	34,5	+0,1

"–" – Даних немає.

Зміна позиції в рейтингу 2012р. відносно 2010р. України, деяких країн Європи та СНД (*продовження*)

3) Доступ до освіти та підготовки кадрів				4) Правовий і соціальний статус жінок			
Рейтинг	**Країна**	**Індекс 2012**	**Зміни**	**Рейтинг**	**Країна**	**Індекс 2012**	**Зміни**
1	Ісландія	94,8	+2,0	1	Фінляндія	97,9	0,0
2	Норвегія	94,0	+1,0	2	Норвегія	97,6	0,0
3	Фінляндія	90,4	+0,2	3	Ісландія	95,5	0,0
4	Швеція	89,4	+1,1	4	Швеція	94,8	0,0
5	Словенія	89,2	+1,6	5	Данія	94,4	0,0
=6	Чехія	87,8	+7,4	6	Іспанія	93,5	0,0
=6	Нідерланди	87,8	+2,0	7	Бельгія	93,1	0,0
8	Данія	87,3	+1,8	8	Португалія	92,5	0,0
9	Литва	86,7	+6,0	9	Нідерланди	91,7	0,0
10	Бельгія	86,2	+2,0	10	Німеччина	91,1	0,0
11	Німеччина	85,8	+0,8	11	Люксембург	90,0	0,0
12	Естонія	85,6	+5,0	12	Швейцарія	87,3	0,0
13	Франція	85,2	+5,3	13	Словенія	86,9	0,0
14	Латвія	85,1	+3,6	14	Чехія	86,0	0,0
15	Ірландія	85,0	+1,4	15	Словаччина	85,5	+4,8
16	Велика Британія	84,2	+1,7	16	Греція	85,1	0,0
17	Іспанія	82,5	+2,4	17	Угорщина	83,6	0,0
18	Швейцарія	82,3	+2,6	18	Франція	82,8	0,0
19	Італія	82,2	+1,4	19	Велика Британія	82,6	0,0
20	Словаччина	81,8	+2,5	20	Болгарія	80,7	0,0
21	Польща	81,4	+1,8	21	Австрія	80,6	0,0
22	Угорщина	80,5	+0,2	22	Литва	80,2	0,0
23	Португалія	78,5	+2,1	23	Естонія	80,1	0,0
24	**Україна**	**78,4**	**+5,1**	24	Білорусь	79,6	–
25	Австрія	78,3	+2,5	**25**	**Україна**	**79,1**	**+4,8**
26	Греція	78,2	+1,1	27	Ірландія	78,3	0,0
28	Румунія	75,7	+3,4	28	Румунія	77,7	0,0
29	Росія	75,3	+5,6	29	Латвія	77,4	0,0
31	Білорусь	74,9	n/a	30	Польща	77,0	0,0
32	Люксембург	73,3	+1,2	32	Італія	76,7	0,0
34	Болгарія	71,9	+1,9	33	Росія	75,2	0,0

"–" – Даних немає.

Стосовно показника недискримінації, який розраховується відповідно до рекомендацій Конвенції МОП №111 "Про дискримінацію в галузі праці та занять", то Індекс недискримінації в Україні було погіршено на 13 пунктів, порівняно з 2010р.

КОНВЕНЦІЯ "ПРО ДИСКРИМІНАЦІЮ В ГАЛУЗІ ПРАЦІ ТА ЗАНЯТЬ" №111

Рекомендація щодо дискримінації в галузі праці та занять[23]

II. Формулювання і застосування політики

2. Кожний член Організації повинен визначити національну політику, спрямовану на недопущення дискримінації у галузі праці й занять. Ця політика має застосовуватися шляхом законодавчих заходів, колективних договорів між представницькими організаціями роботодавців і працівників чи будь-яким іншим способом, сумісним з національними умовами та практикою, з належним урахуванням таких засад:

a) заохочення рівності можливостей і поводження в галузі праці й занять є питання, що являє суспільний інтерес;

b) всі особи повинні користуватися без дискримінації рівністю можливостей і поводження щодо:

i) доступу до установ, котрі відають професійним орієнтуванням;

ii) доступу на власний вибір до навчання й роботи на основі особистих нахилів до цього навчання або роботи;

iii) просування по роботі відповідно до їхньої особистої вдачі, знань і старанності;

iv) надійності становища на займаній посаді;

v) плати за працю рівної цінності;

vi) умов праці, куди входять робочий час, періоди відпочинку, щорічна оплачувана відпустка, техніка безпеки та охорона здоров'я на підприємстві, а також заходи щодо соціального забезпечення та побутового обслуговування і види допомоги, що надаються у зв'язку з роботою;

c) урядові органи повинні застосовувати справедливу і таку, що не допускає дискримінації, політику працевлаштування в усіх галузях своєї діяльності;

d) роботодавці не повинні ні застосовувати, ні допускати дискримінації у наймі або підготовці якоїсь особи до роботи, під час її просування або збереження на роботі чи у визначенні умов її оплати й праці; жодна особа і жодна організація не повинні прямо або непрямо заважати роботодавцю виконувати цю засаду або втручатися в її виконання;

e) у колективних переговорах і виробничих взаємовідносинах сторони повинні дотримуватись засади рівності можливостей та поводження в галузі праці й занять і повинні стежити за тим, щоб у колективних договорах не допускалось положень дискримінаційного плану стосовно доступу до праці, підготовки до неї, просування по роботі або збереження посади чи стосовно умов оплати й праці;

f) організації роботодавців і працівників не повинні ні застосовувати, ні допускати дискримінації відносно прийняття у склад своїх членів, збереження членства або участі у своїй діяльності.

[23] Рекомендації Міжнародної організації праці №111 від 25 червня 1958р. – Сайт Верховної Ради України, *http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_602*.

ІНДЕКС СОЦІАЛЬНИХ ІНСТИТУТІВ І ГЕНДЕРУ

Новаторський **Індекс соціальних інститутів і гендеру** (*Social Institutions and Gender Index*, *SIGI*) Центру Розвитку ОЕСР, запропонований у 2007р., став першою спробою фіксації та аналізу в кількісному вимірі деяких соціальних інститутів, які здійснюють дискримінацію стосовно жінок. *SIGI* агрегує одиничні параметри, що описують дискримінаційні соціальні інститути з бази даних гендерних інститутів і розвитку (*The Gender, Institutions and Development Data Base, GID-DB*)[24].

GID-DB охоплює 160 країн і містить 60 індикаторів гендерної дискримінації в соціальних інститутах. Дані оновлювалися у 2009р., 2012р. та 2014р. Інформація про культурні та традиційні практики, що впливають на економічний статус жінок, кодується таким чином, щоб надати кількісну оцінку ступеня дискримінації. Унікальність *GID-DB* полягає в комплексності аналізу гендерних параметрів і спрямованості бази даних на соціальні інститути. Індекс слугує інструментом для різноманітних аналітичних досліджень[25].

Якщо інші показники, такі як гендерні показники ПРООН (показник гендерних прав і можливостей, Індекс гендерного розвитку, Індекс гендерної нерівності) та Індекс глобального гендерного розриву ВЕФ вимірюють гендерну нерівність за такими підсумками, як освітні досягнення або участь на ринку праці, то *SIGI* спрямований на *виявлення нерівності можливостей*. Кількісна оцінка дискримінаційних соціальних інститутів як глибинних чинників гендерної нерівності дозволяє скласти додаткове уявлення про гендерну нерівність, розробляючи та реалізуючи політику розвитку. Кількісний аналіз дискримінаційних соціальних інститутів має низку важливих наслідків. *SIGI* звертає увагу на ті аспекти гендерної нерівності, які часто не можна побачити та які виступають в якості потужних визначальних чинників, що впливають на соціально-економічні статуси чоловіків і жінок.

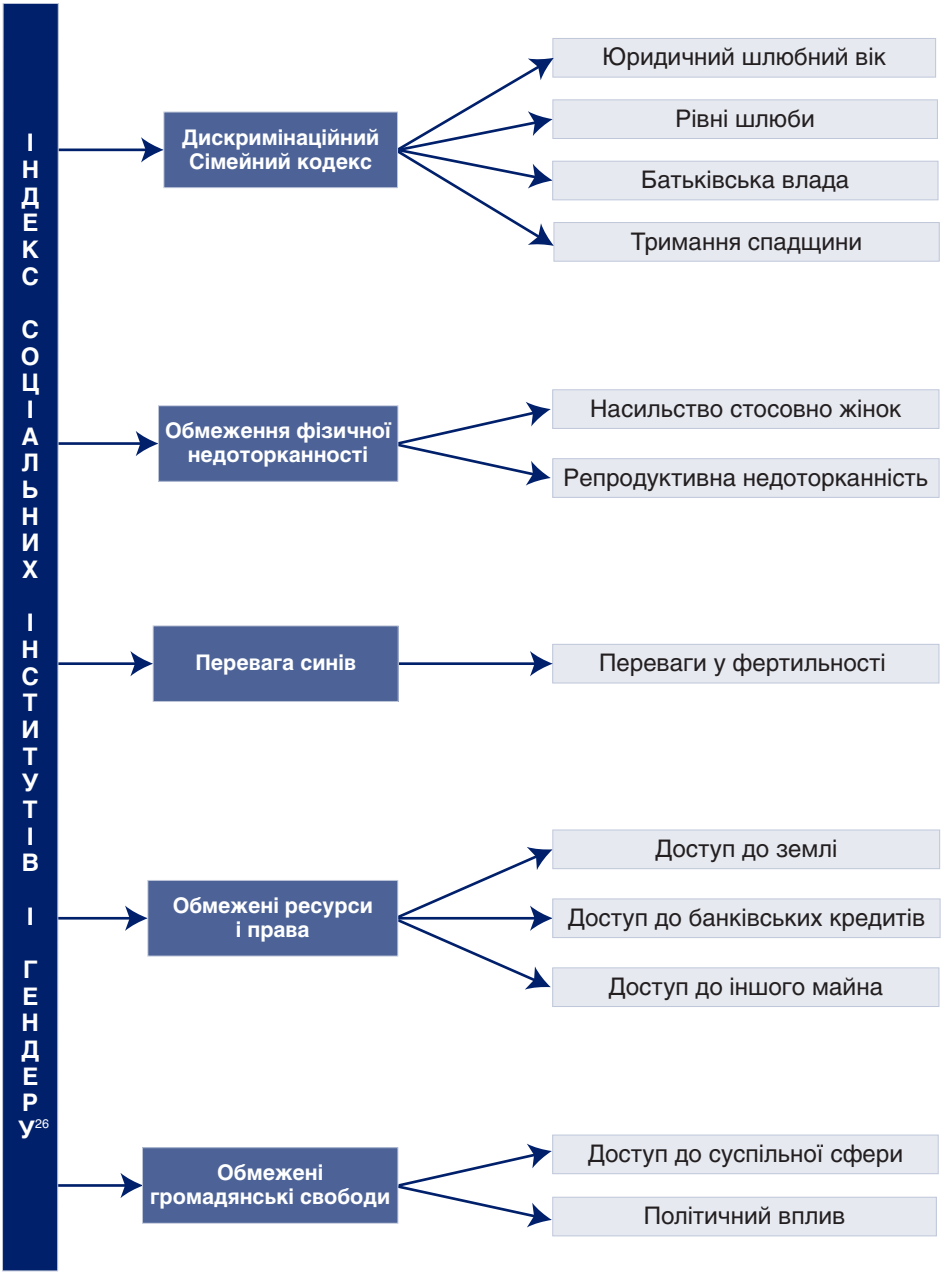
SIGI 2014р. складається з п'яти підіндексів, кожен з яких відбиває окремий вимір жіночої дискримінації. Кожен з підіндексів розраховується за 14 параметрами. Значення *SIGI* та його підіндексів коливається від 0 до 1, де 0 означає низький рівень дискримінації, а 1 – високий рівень дискримінації.

Дискримінаційний сімейний кодекс. Індекс покликаний фіксувати обмеження можливостей і статусу жінок у процесі прийняття рішень у домашньому господарстві та родині. До нього належать дискримінаційні формальні та неформальні закони, що стосуються шлюбу, розлучень, спадщини тощо.

Наслідки для розвитку: дискримінаційна практика раннього шлюбу для жінок призводить до обмежень їх доступу до освіти і тим самим впливає на можливості працевлаштування. Ранні шлюби, особливо за умови великої різниці у віці, можуть призводити до високих показників підліткової фертильності, більш високого значення смертності немовлят, незадовільного стану здоров'я матерів тощо.

[24] Gender, Institutions and Development Database. – *http://www.oecd.org/dev/poverty/genderinstitutionsanddevelopmentdatabase.htm*.

[25] Опыт ИСИГ по сбору и использованию гендерных показателей в целях разработки политики. Записка Центра развития ОЭСР. – Экономический Совет ООН, Женева, 19-21 марта 2014г., *https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2014/mtg_1/new_files/3_OECD_R.pdf*.



[26] Опыт ИСИГ по сбору и использованию гендерных показателей в целях разработки политики. Записка Центра развития ОЭСР. – Экономический Совет ООН, Женева, 19-21 марта 2014г., *https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2014/mtg_1/new_files/3_OECD_R.pdf*.

Обмеження фізичної недоторканності. Індекс покликаний фіксувати ті соціальні інститути, які обмежують контроль жінок і дівчат за своїм тілом. Охоплює формальні та неформальні закони, норми і практику, які не забезпечують фізичну недоторканність жінок.

Наслідки для розвитку: загроза насильства вдома, на робочому місці і в суспільстві завдає тривалу фізичну та моральну шкоду. Гендерне насильство безпосередньо пов'язано з такими проблемами соціально-економічного розвитку, як бідність, неосвіченість, дитяча смертність тощо.

Перевага синів. Індекс покликаний фіксувати різні обсяги, в т.ч. матеріальних, ресурсів у межах домогосподарств на виховання дітей, залежно від статі. Охоплює формальні та неформальні закони, соціальні норми і практику, що призводять до нерівного ставлення до дітей різних статей, такого як жіночий інфантицид (вбивство новонароджених жіночої статі), селективні аборти за ознакою статі, обмежений доступ до продуктів харчування та освіти для дівчат, а також дискримінаційний розподіл оплачуваної та неоплачуваної роботи в домашньому господарстві.

Наслідки для розвитку: важливим наслідком соціальних норм і практики, що принижує цінність дочок, – недовкладення в освіту жінок. Перевага синів призводить до гендерних відмінностей в охопленні початковою та середньою освітою і в показниках відвідувань шкіл (наприклад, у Південній Азії хлопчики навчаються в школі в середньому на 2,5 роки довше, ніж дівчата[27]).

Обмежені ресурси і права. Індекс покликаний фіксувати обмежений доступ жінок до прав на економічні та природні ресурси та обмежений контроль за ними. До нього належать дискримінаційні закони, які суттєво обмежують можливості жінок у доступі до землі, майна та кредитів, а також негативне ставлення до жіночої підприємницької діяльності.

Наслідки для розвитку: поліпшення умов доступу до економічних ресурсів має вагоме значення для розширення участі жінок у господарській діяльності, розширення їх прав – позитивно позначиться на добробуті та забезпеченості ресурсами всього суспільства.

Обмеженість громадянських прав. Індекс покликаний фіксувати зміни доступу жінок до суспільної та соціальної сфери, їх участь у громадській діяльності. До нього належать закони, практика та соціальні норми, що обмежують мобільність жінок у їх доступі до суспільного простору, позбавляючи жінок права голосу та участі в політичному житті.

Наслідки для розвитку: виключення жінок з публічного, соціального, політичного та економічного простору через дискримінаційні норми та практики закріплюють нерівність у галузі освіти, охорони здоров'я тощо.

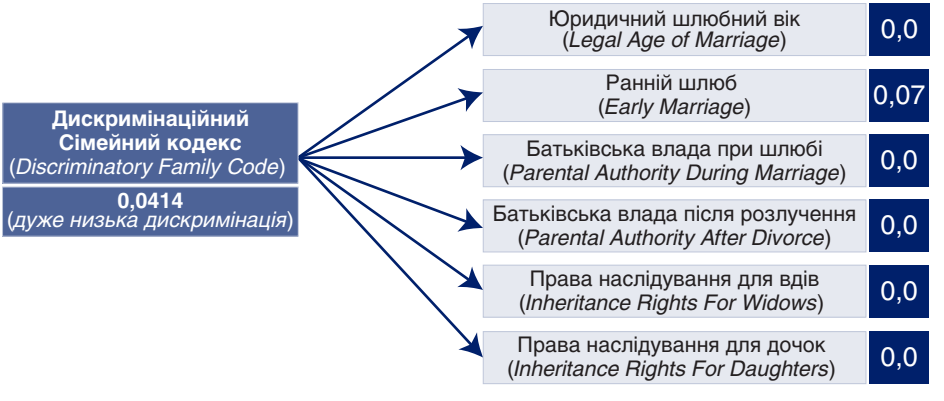
[27] UNICEF 2006.

Вплив гендерної нерівності на економічні та демографічні втрати[28]

Галузі нерівності	Вплив нерівності
Низький рівень освіти жінок, нерівність у доходах і прийнятті рішень у домогосподарстві	Підвищує смертність немовлят та рівень дитячої смертності. Підтримує високий рівень народжуваності за низького рівня життя у країнах з розширеним відтворенням. Знижує рівень освіти, інвестиції у людський капітал.
Перевага народження синів в умовах гендерної нерівності	Підвищує медичні витрати, продукує селективні аборти за статтю. Призводить до порушення третичного співвідношення статей.
Гендерна нерівність в освіті та рівнях зайнятості	Підвищує імовірність втрат у національному доході. Уповільнює розвиток технологій. Уповільнює зростання доходів на душу населення.
Домашнє насильство	Провокує прямі людські втрати, зниження продуктивності праці; зростання витрат на медичні послуги, соціальні програми, правоохоронні органи тощо.
Низьке представництво жінок в органах управління	Не дає можливості розвитку нових, альтернативних стилів управління. Підвищує імовірність корупції державних чиновників і кримінального бізнесу.
Гендерні розриви в оплаті праці, неоплачувана домашня робота	Призводить до недоврахування внесків до ВВП, зниження економічних рейтингів країни. Сприяє поширенню бідності.

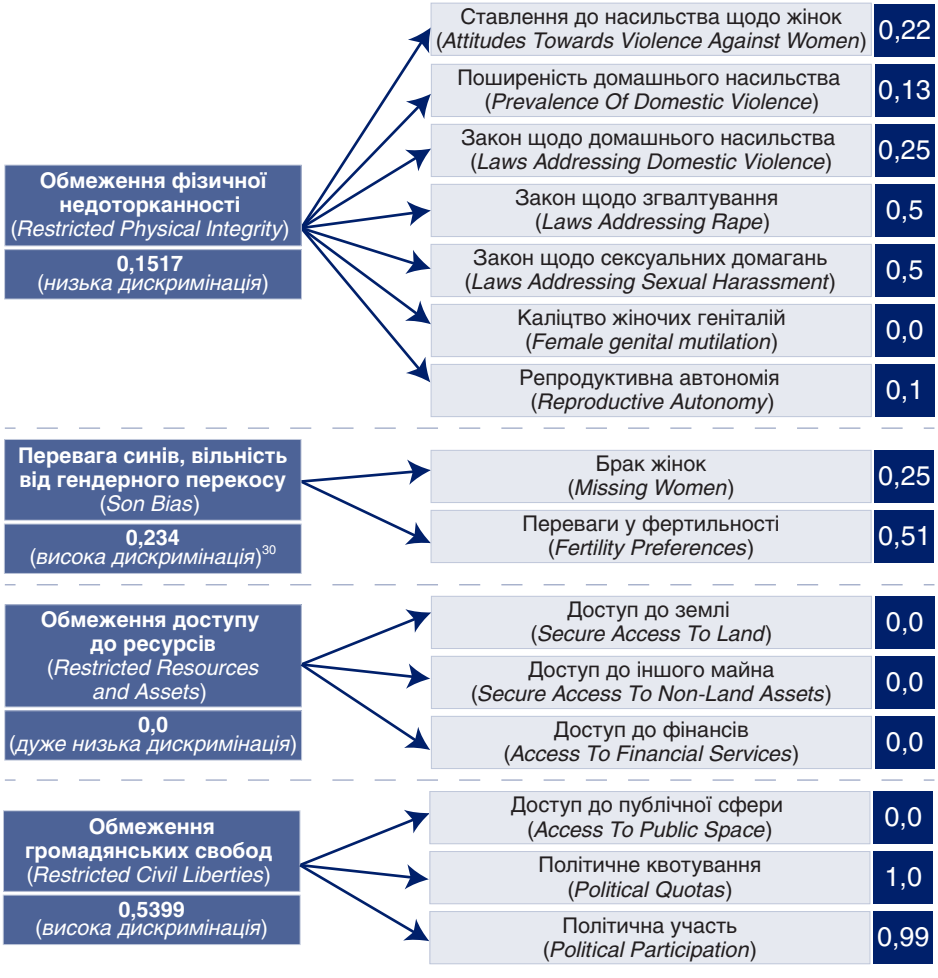
Індекс соціальних інститутів і гендеру для України

Значення *SIGI* для України у 2014р. становило 0,075, тобто засвідчило низький рівень дискримінації в країні[29]. Рівень дискримінації за окремими підіндексами містить детальні коментарі, які стосуються безпосередньо українського законодавства, що впливає на рівень дискримінації.



[28] Калабихина И. Почему важно развивать институты гендерного равенства в России. – *http://genderbudgets.ru/biblio/2011_No_5_8_Kalabihina.pdf*.

[29] Social Institution and Gender Index. Ukraine. – *http://www.genderindex.org/country/ukraine*.



Отже, як видно з наведених вище показників Індексу, дискримінація в галузі сімейних прав, фізичної недоторканності та доступу до ресурсів має незначний рівень.

Згідно з *SIGI*, високий рівень дискримінації в Україні є характерним для політичного представництва жінок.

[30] В Україні співвідношення народжуваності хлопчиків і дівчат складає: 100 дівчат на 106 хлопчиків. У країні немає селективних абортів за ознакою статі.

У державах-членах Ради Європи викривлене співвідношення хлопчиків і дівчат зафіксовано у Вірменії (підіндекс *SIGI* – 0,988), Азербайджані (підіндекс *SIGI* – 0,8587) та Грузії (підіндекс *SIGI* – 0,6236), а також у деяких країнах на Балканах, переважно в Албанії (підіндекс *SIGI* – 0,8767) і Македонії (підіндекс *SIGI* – 0,566). З таким явищем можна стикатися і серед населення іммігрантського походження у країнах Західної Європи. Поширеною є думка, що такий дисбаланс пов'язаний саме з селективними абортами ембріонів жіночої статі.

Зазвичай співвідношення статей при народженні складає від 102-106 немовлят чоловічої статі до 100 – жіночої.

У 2011р. Парламентська асамблея Ради Європи звернула особливу увагу на рівні спотвореного співвідношення статей при народженні в ряді держав-членів, що викликало занепокоєння[31]. У доповіді, підготовленій на замовлення Фонду народонаселення ООН (*UNFPA*) стосовно ситуації в Азербайджані[32] (2013р.), було показано, що співвідношення статей при народженні складає в Албанії – 112 хлопчиків / 100 дівчат, Вірменії – 114-115/100, Азербайджані – 116/100, в Грузії – 111/100.

Хоча достеменно не відомо, чи дійсно в цих державах широко використовується практика селективних абортів за ознакою статі, але їм [цим державам] притаманні давні традиції, відповідно до яких родини, де є сини, є кращими та успішнішими, ніж родини з дочками. А сучасні технології, зокрема УЗ-дослідження, дозволяють на ранніх стадіях вагітності визначати не лише стан здоров'я ембріону, але й його стать, що, зрештою, є підставою для селективних абортів[33].

Практика Європейського суду з прав людини поки ще не має рекомендацій стосовно селективних абортів за ознакою статі. При цьому, існують багато міжнародних організацій, які чітко визначились із свою позицію стосовно цього питання.

Так, ст.14 "Заборона селекції статі" Конвенції Ради Європи "Про права людини і біомедицину"[34] зазначає: "Використання медичних репродуктивних технологій з метою селекції статі майбутньої дитини не дозволяється, за винятком випадків, коли необхідно уникнути серйозного спадкового захворювання, пов'язаного зі статтю". З 47 держав-членів 31 підписали цю Конвенцію, проте ратифікували лише 16[35].

Четверта Всесвітня конференція з питань жінок[36] (Пекін, 1995р.) дородову селекцію статі назвала актом насильства стосовно жінок. Резолюція Генеральної асамблеї ООН (1998р.)[37] підтвердила таку позицію і закликала держави приймати і дотримуватися відповідного законодавства.

Комітет ООН з питань ліквідації дискримінації стосовно жінок (*United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women*)[38] та Комітет міністрів Ради Європи[39] закликали уряди приймати національні законодавства, що забороняють дородову селекцію за ознакою статі.

Частина 1 статті 39 Конвенції Ради Європи "Про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами" (Стамбул, 2011р.)[40] вимагає вжиття законодавчих або інших заходів для встановлення кримінальної відповідальності за здійснення аборту жінці без її поінформованості та попередньої згоди.

---

[31] Hate speech against women should be specifically tackled, March 16, 2014. – The Council of Eupope Commissioner's Human Rights comment, *http://humanrightscomment.org*.

[32] Sex imbalances at birth in Armenia. Demographic evidence and analysis, YEREVAN 2013. – *http://www.unfpa.am/sites/default/files/Sex_Imbalance_report_Eng_final.pdf*.

[33] Селективные аборты по половому признаку имеют дискриминационный характер и должны быть запрещены. Дневник прав человека. – Совет Европы, *http://www.coe.int/ru/web/commissioner/-/sex-selective-abortions-are-discriminatory-and-should-be-bann-1*.

[34] Повна назва – Конвенція про захист прав і гідності людини щодо застосування біології та медицини: Конвенція про права людини, підписана в Ов'єдо 4 квітня 1997р. Україна підписала конвенцію 22 березня 2002р., але не ратифікувала.

[35] Список подписаний и ратификаций Конвенции о защите прав и достоинства человека в связи с применением достижений биологии и медицины: Конвенция о правах человека и биомедицине. – Сайт Верховної Ради України, *http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_529*.

[36] The United Nations Fourth World Conference on Women. Beijing, China – September 1995. *http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/violence.*

[37] RESOLUTION ADOPTED BY THE GENERAL ASSEMBLY, General Assembly, 11 February 1998 *http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/52/106&Lang=E*.

[38] United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women . The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW. – *http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/*.

[39] On the protection of women against violence. COUNCIL OF EUROPE, COMMITTEE OF MINISTERS, Recommendation of the Committee of Ministers to member states. – *https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805e2612*.

[40] Совет Европы. Бюро договоров. – http://www.coe.int/ru/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210.

Індекс гендерної справедливості за версією *Social Watch*

Індекс гендерної справедливості (*Gender Equality Index*, *GEI*) – глобальне дослідження країн світу за показником рівності статей на підставі загально-доступних статистичних даних у галузі соціально-економічного розвитку, що розраховується за методикою неурядової організації *Social Watch* (“Соціальний годинник”). Вимірювався у 2007р., 2008р., 2009р. та 2012р.

Індекс вимірює рівень гендерних розривів у таких галузях, як освіта (кількість тих, хто навчається на всіх рівнях), економіка (дохід і зайнятість), громадянські права та можливості (висококваліфіковані робочі місця, членство в парламенті та керівні посади)[41].

Індекс присвоює бали від 0 до 1 (де 0 – абсолютна нерівність, а 1 – повна рівність).

У галузі освіти країни ЄС та Україна демонструють наявність гендерної рівності. Ситуація з громадянськими правами в Україні є гіршою, ніж у країнах ЄС, а в економічній сфері – гендерні розриви є найбільшими. В галузі громадянських прав найбільші розриви існують на Кіпрі (0,32), Мальті (0,31) та в Люксембурзі (0,30).

Індекс гендерної справедливості країн Європи (зокрема ЄС), деяких країн СНД та України (2012р.)

Країна	Освіта	Економічна участь	Громадянські права	Загальний Індекс
Норвегія	1,00	0,90	0,78	0,89
Фінляндія	1,00	0,87	0,76	0,88
Ісландія	1,00	0,82	0,80	0,87
Швеція	0,99	0,85	0,77	0,87
Данія	1,00	0,87	0,66	0,84
Іспанія	0,99	0,71	0,73	0,81
Німеччина	1,00	0,78	0,62	0,80
Бельгія	0,98	0,79	0,61	0,79
Нідерланди	1,00	0,82	0,56	0,79
Швейцарія	0,98	0,80	0,58	0,79
Португалія	0,99	0,78	0,55	0,77
Литва	0,98	0,83	0,48	0,77

[41] Детальний опис методології формування Індексу та джерела даних наводиться у щорічному випуску рейтингу за результатами чергового порівняльного дослідження Measuring Inequity: The 2012 Gender Equity Index. – *http://www.socialwatch.org/sites/default/files/IEG_2012_en.pdf*

Індекс гендерної справедливості країн Європи (зокрема ЄС), деяких країн СНД та України (2012р.) (*продовження*)

Країна	Освіта	Економічна участь	Громадянські права	Загальний Індекс
Естонія	0,99	0,80	0,52	0,77
Франція	1,00	0,79	0,51	0,77
Молдова	0,98	0,87	0,45	0,77
Латвія	1,00	0,81	0,51	0,77
Велика Британія	1,00	0,81	0,47	0,76
Польща	1,00	0,75	0,52	0,76
Болгарія	0,99	0,81	0,47	0,76
Словенія	1,00	0,79	0,47	0,75
Росія	1,00	0,81	0,44	0,75
Казахстан	0,99	0,82	0,44	0,75
Сербія	0,98	0,75	0,51	0,75
Австрія	1,00	0,68	0,54	0,74
Ірландія	1,00	0,74	0,48	0,74
Хорватія	0,99	0,79	0,44	0,74
Угорщина	0,98	0,82	0,40	0,73
Чехія	1,00	0,74	0,46	0,73
Словаччина	1,00	0,79	0,47	0,73
Румунія	0,99	0,80	0,39	0,72
Греція	0,99	0,68	0,49	0,72
Вірменія	1,00	0,74	0,36	0,70
Італія	0,99	0,66	0,45	0,70
Україна	**1,00**	**0,67**	**0,41**	**0,69**
Кіпр	0,95	0,76	0,32	0,68
Грузія	0,98	0,63	0,39	0,67
Азербайджан	0,98	0,64	0,32	0,64
Білорусь	1,00	0,71	0,22	0,64
Мальта	1,00	0,58	0,31	0,63
Люксембург	1,00	0,75	0,30	0,68

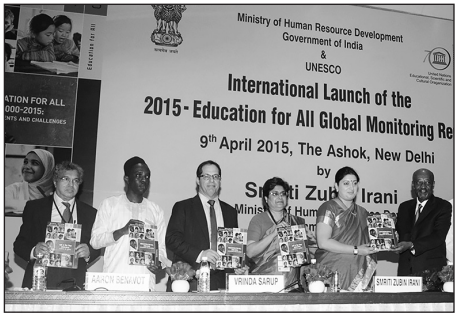
Гендерний паритет і освіта. ЮНЕСКО

"Освіта для всіх" (*Education for All, EFA*) – рух, запроваджений у 2000р. у межах Форуму з питань освіти в Дакарі. Уряди 164 країн зобов'язалися максимально розширити кількісне охоплення початковою освітою. Передбачалося, що країни-учасниці за 15 років забезпечать якісною освітою усіх дітей, молодь та доросле населення. Згідно з дакарською програмою дій, ключовими координаторами "Освіти для всіх" є ЮНЕСКО, Програма розвитку ООН, Фонд народонаселення ООН, Дитячий фонд ООН та Світовий банк[42].

Загалом, ідея цього проекту бере початок ще з 1990р., де на Всесвітній конференції з питань освіти в Джомтьене (*Chom Tian*) було прийнято Всесвітню декларацію з освіти для всіх. На конференції представники 150 держав, а також міжнародних і неурядових організацій затвердили за освітою статус одного з основних прав людини, підкреслив необхідність активізації зусиль із забезпечення усіх людей початковою освітою. Також було підписано відповідну рамкову угоду, яка встановила в якості цілей десятиліття забезпечення загального та вільного доступу до ефективної освіти, розвитку освітянських практик та збільшення якісного охоплення початковою освітою[43]. Проте встановленої мети досягнуто не було.

Доповідь ЮНЕСКО "Освіта для всіх, 2000-2015рр. Досягнення та невирішені проблеми" аналізує прогрес у досягненні початкових цілей, зокрема подолання гендерної нерівності в галузі освіти.

Згідно з Доповіддю, результати дій з досягнення цілей були значними[44]. 69% країн, що брали участь у проекті, близькі до досягнення гендерної рівності в початковій освіті. Складнішою є ситуація із середньою освітою, де лише близько половини (48%) країн досягли гендерної рівності[45]. Визнано, що в багатьох країнах перепоною для отримання середньої освіти дівчатами стають ранні шлюби та рання вагітність, обумовлені місцевими традиціями[46]. Україна належить до числа країн з високим рівнем гендерної рівності в галузі освіти з показником 0,99, тобто поряд з іншими країнами ЄС.



[42] Движение "Образование для всех". ЮНЕСКО. – *http://www.unesco.org/new/ru/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-all*.

[43] World Conference on EFA, Jomtien, 1990. – *http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-all/the-efa-movement/jomtien-1990*.

[44] За період 2000-2012рр. кількість країн, в яких на 10 хлопчиків, які навчаються у школі, припадає менш ніж 9 дівчат, зменшилася з 33 до 16.

[45] Education for All 2000-2015: achievements and challenges. Global Monotoring Report. – ЮНЕСКО, *http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002322/232205e.pdf*.

[46] Education for All Global Monitoring Report 2015. – *http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/GMR/images/2014/table_ten.pdf*.

ІНДЕКС ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ КРАЇН ЄС

Індекс гендерної рівності (*Gender Equality Index*) запроваджено у 2010р. Для порівняння стану гендерних відносин у країнах ЄС застосовуються шість головних показників: (*а*) робота (позиції чоловіків і жінок на ринку праці, тривалість трудового життя, якість роботи і захист), гроші (розрив між доходами чоловіків і жінок, а також ризик бідності); (*б*) освіта (число чоловіків і жінок, які здобувають освіту різного рівня); (*в*) фінанси (розрив між доходами); (*г*) час (скільки часу витрачається на неоплачувану діяльність, у т.ч. – догляд за дітьми та домашню роботу, участь у культурних заходах і т.п.); (*д*) влада (репрезентативність чоловіків і жінок у політичній та економічній сферах); (*е*) здоров'я (доступ до структур охорони здоров'я). Крім того, важливим додатковим показником є насильство (зокрема, фізичне, сексуальне та психологічне насильство партнера)[47].

Значення Індексу коливається від 1 до 100, де 1 означає повну нерівність, а 100 – абсолютну рівність. Загалом по ЄС Індекс гендерної рівності становить 52,9, тобто гендерну рівність забезпечено лише наполовину. Найкращою в ЄС є ситуація із станом здоров'я жінок і чоловіків (90,0), а найгіршою – часом (37,6) та розподілом владних повноважень (39,7).

Індекс гендерної рівності ЄС у 2012р.[48]

РОБОТА 61,9	Участь	72,3	**ФІНАНСИ 67,8**	Фінансові ресурси	58,0
	Сегрегація	53,0		Економічне становище	79,1
ОСВІТА 49,1	Сегрегація	56,7	**ЧАС 37,6**	Домашня сфера	58,0
	Освіта упродовж життя	42,5		Соціальна	33,0
ВЛАДА 39,7	Політична	49,7	**ЗДОРОВ'Я 90,0**	Статус	86,4
	Економічна	31,7		Доступ	93,8

[47] Gender Equality index. – *http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/about*.

[48] Там само.

НЕДОЛІКИ ІНДЕКСІВ

Індекси, наведені в цьому розділі, наочно показали, що майже всі сфери існування держави, зокрема гендерної рівності, можуть бути виміряні. За допомогою індексів (індикаторів) можна здійснити різнобічний аналіз розвитку держави, порівняти показники з показниками інших держав та, відповідно, виявити найбільш проблемні галузі та сфери. Вирішення виявлених проблем може бути прискорене завдяки використанню позитивного зарубіжного досвіду.

Проте, будь-який індекс не може бути ідеальним та абсолютно беззаперечним. Тому слід також наголосити на деяких проблемах індексів для оцінки гендерної рівності в тій чи іншій країні.

До таких проблем слід віднести: обмеженість критеріїв для оцінки та брак достовірних даних. Однак відсутність досягнень в одному аспекті може компенсуватися високими досягненнями в іншому, і навпаки.

Під час аналізу показників зазначених індексів виявилося, що методики оцінки рівня гендерної рівності, запропоновані більшістю міжнародних організацій, мають низку недоліків:

1) у всіх міжнародних співставленнях у системах індикаторів використовуються тільки об'єктивні (статистичні) показники;

2) у багатокомпонентних системах соціальних показників важливу роль відіграють показники доходу (ВНД, ВВП на душу населення);

3) під соціальними показниками розуміють демографічні індикатори (очікувана тривалість життя при народженні, дитяча смертність), які тісно пов'язані з рівнем соціального та економічного розвитку країни;

4) вибір показників з однієї проблеми може змінюватися залежно від об'єкту дослідження (при оцінці злиденності використовуються різні показники для країн з дуже високим та низьким рівнями розвитку людського капіталу).

Одним з важливих недоліків індексів є проблематичність зробити висновки з їх величини про відносну важливість складових його елементів. Наприклад, під час зміни місця в рейтингу, з якої саме причини та чи інша країна перемістилася на інше місце в загальному списку – через зміни рівня душового доходу або, наприклад, рівня освіти населення.

Щодо складових індексів варто зауважити, що пострадянські країни досить довго тримали середні позиції в Індексі людського розвитку (ІЛР) винятково завдяки високому рівню освіченості, в той час, як у розвинених країнах неписемне доросле населення складало значно більшу частку.

Яскравим прикладом суперечностей ІЛР є, наприклад, Люксембург. За показником ВВП на душу населення Люксембург має найвищі показники упродовж останніх років[49] здебільшого за рахунок дуже розвиненого фінансового сектору. Також безперечним є високий рівень життя в країні. Проте країна не може покращити свою позицію в Індексі через відносно низький показник освіти – валове охоплення навчанням, адже в цій невеликій країні з півмільйонним населенням об'єктивно неможливо здійснювати підготовку фахівців з усіх спеціальностей.

[49] Human Development Report 2015. – *http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report.pdf*.

І її жителі змушені навчатися в університетах сусідніх країн: Франції, Німеччини, Бельгії[50]. Звідси постає питання про те, чи реально такі показники, як чисельність писемного населення або валове охоплення населення навчанням свідчать про соціальну ситуацію в країні.

На сьогоднішній день, число людей, які навчаються, навряд чи є достатнім показником у сучасному світі, особливо щодо країн європейського континенту, а тривалість життя – надійним індикатором здоров'я нації. Через це показник письменності вже навіть не вноситься до програми національних переписів населення, тому показник умовно визначено як 99%.

Розвинуті країни для покращення своїх рейтингових позицій використовують показник ВВП на душу населення. Саме величезна питома вага такого компонента як ВВП на душу населення визначає провідні позиції в індексах розвинутих країн. Хоча у поясненнях до індексів вказується, що економічний показник не є вирішальним у багатьох індексах, проте факти свідчать про зворотне, адже першу групу складають саме країни з найвищим рівнем ВВП на душу населення.

Можна також поставити під сумнів і точність даних, що використовуються статистичними структурами міжнародних організацій. Наприклад, показник тривалості життя в Україні, наведений у звіті за 2004р., що розраховується статистичним комітетом ООН, дорівнював 69,5 років, а потім спостерігалося його різке зниження до 66,1 року у 2005-2006рр., а у 2007-2008рр. показник становив вже 67,7 років, що не дотягує навіть до середньосвітової величини. За один календарний рік цей дуже консервативний показник спочатку знизився на 3,4 року, а потім зріс на 1,6 років. Для нормальних (невоєнних) умов таке навряд чи можливе в будь-якій країні. Можна без жодних сумнівів стверджувати, що цей показник в Україні розраховується з дуже великою точністю. Так, **за даними Державної служби статистики України, у 2008-2013рр. в Україні тривалість життя збільшилася більш, ніж на три роки – з 68,3 до 71,4.**

Аналогічною є ситуація і стосовно місця України в Індексі гендерних розривів за показником освіти.

На жаль, міжнародні організації отримують дані не від національних статистичних служб, а з таких джерел, як Департамент народонаселення Секретаріату ООН (*UNICEF*), бази даних Світового банку (*World Bank Development Indicators Database*)[51], ЦРУ (*CIA World Fact Book*)[52] тощо, тобто такі, що не завжди відповідають дійсності.

Отже, можна констатувати, що індекси – це досить змістовні оціночні величини країн, які потрібні для порівняння. Проте вони є не зовсім надійними та не завжди об'єктивними. Але індекси можна в подальшому вдосконалювати та зробити їх більш надійними індикаторами ефективності, зокрема соціальної та гендерної політики країни, шляхом внесення до нього деяких коригувань, а також через удосконалення джерел отримання даних.

---

[50] Мельник О.О. Індекс розвитку людського потенціалу як індикатор ефективності соціальної політики країни. – V Международная научно-практическая конференция "Наука в информационном пространстве", 30-31 октября 2009г., *http://www.confcontact.com/2009ip/melnikOO.php*.

[51] World Bank Development Indicators Database. – *http://databank.worldbank.org/data/views/reports/tableview.aspx* World Bank (n.d.) Financial Inclusion Data – Ukraine, World Bank, Washington, D.C –*http://datatopics.worldbank.org/financialinclusion/country/ukraine*.

[52] World Fact Book . – *https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/2018.html*.

6. ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ: ОЧИМА ГРОМАДЯН

Невід'ємною частиною гендерних досліджень є дослідження "гендерної дискримінації", тобто дискримінації за ознакою статі. Хоча рівність чоловіків і жінок закріплена в Україні законодавчо, проте гендерна нерівність є, й актуальними залишаються питання: (*а*) чому відбувається гендерна диференціація та (*б*) що лежить в її основі?

Традиційно вирізняють дві форми дискримінації: дискримінація "де-юре", або нерівність, закріплена законодавчо, і дискримінація "де-факто", або неофіційна нерівність, вкорінена в соціальних традиціях, звичаях та уявленнях.

З метою з'ясування ступеня гендерної нерівності в українському суспільстві, інформованості громадськості стосовно вирішення гендерних проблем, оцінки населенням державної політики стосовно забезпечення гендерної рівності соціологічною службою Центру Разумкова було проведено тематичне загальнонаціональне дослідження[1].

Дані, отримані за результатами дослідження, є досить показовими. Вони підтверджують не актуальність гендерної проблематики в українському суспільстві саму по собі і навіть у випадках обговорення теми дискримінації.

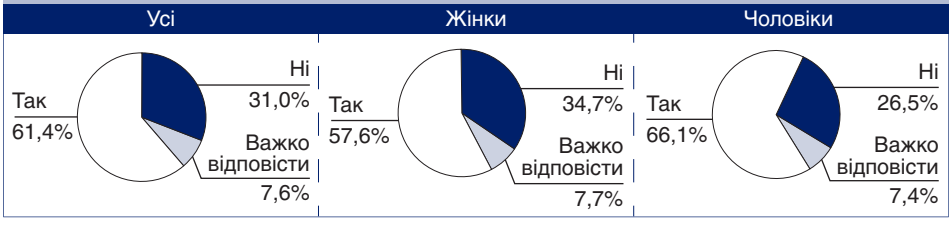
Дослідження виявило, що тема гендерної дискримінації у суспільній свідомості перебуває в контексті загальних соціальних проблем. Суспільство виходить на гендерну проблематику переважно через прагнення вирішити інші соціальні питання, серед яких низький рівень життя, загроза високого рівня безробіття і проблеми зайнятості, що пов'язані з порушенням прав працівників, комплексом проблем, з якими стикаються родини в Україні тощо. Тільки такий широкий контекст актуалізував для учасників опитування гендерний аспект дискримінації. Виявилося, що більшою мірою з проблемами дискримінації стикаються і прагнуть вирішити їх для себе саме жінки. Однак, у цілому респонденти не трактували частину соціальних проблем як гендерну дискримінацію. Навіть визнаючи існування дискримінації у сфері трудових відносин, опитані виправдовували ті чи інші прояви дискримінації, грунтуючись на традиційних стереотипах і посилаючись на економічну доцільність.

Таким чином, **слабкому усвідомленню актуальності гендерної дискримінації відповідає викривлений зв'язок між гендерною дискримінацією і фундаментальною проблемою соціальної нерівності, що має прояв у гендерних стереотипах, які, своєю чергою, обмежують соціальні можливості чоловіків і жінок**.

[1] Дослідження проводилося 22-26 квітня 2016р. в усіх регіонах України за винятком Криму та окупованих територій Донецької та Луганської областей. Опитано 2 018 респондентів віком від 18 років. Теоретична похибка вибірки – 2,3%.

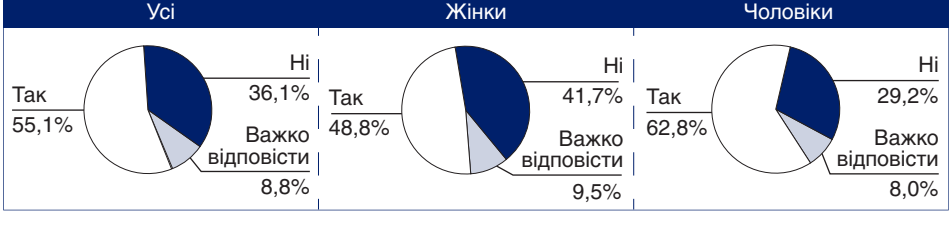
Так, дослідження зафіксувало, що суспільна думка констатує існування гендерної рівності та рівності можливостей в суспільстві. Відповідаючи на питання "*Чи існує в Україні рівність між чоловіками та жінками?*" 61% респондентів вважають, що рівність існує. Частка чоловіків, які дали позитивну відповідь на це питання, перевищує частку жінок на 9%. Майже третина (31%) усіх респондентів вважають, що в країні немає рівності між чоловіками та жінками. Такої думки дотримуються 27% чоловіків і 35% жінок.

Чи існує в Україні рівність між чоловіками та жінками?
% опитаних



Дещо іншим чином відбувається сприйняття суспільною свідомістю стану реалізації можливостей чоловіків і жінок. Попри те, що 55% усіх опитаних погоджуються з тим, що в країні існують рівні можливості у чоловіків та жінок, статевий розподіл показав відмінності у сприйнятті гендерних можливостей в суспільстві. Чоловіки більшою мірою схильні вважати, що рівність можливостей існує, позитивну відповідь дали 63%, жінок, які погодилися з існуванням рівних можливостей в суспільстві – лише 49%. Протилежної думки дотримуються ті, хто вважає, що рівності можливостей в українському суспільстві не існує – 29% чоловіків і 42% жінок.

Чи є в Україні рівними можливості чоловіків і жінок?
% опитаних



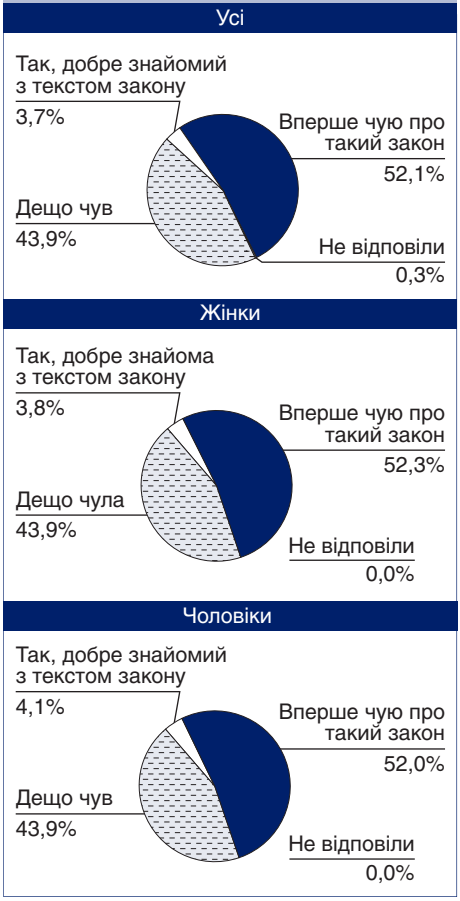
Дослідження ставило за мету з'ясувати обізнаність чоловіків і жінок стосовно спеціальних законів, що деталізують принцип гендерної рівності в Україні та забезпечують її.

Половина (52%) респондентів ніколи не чули про Закон "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків". Добре обізнаними з положеннями Закону виявилися лише 4% опитаних, менше половини (44%) опитаних респондентів мають про закон поверхневе уявлення. І чоловіки, і жінки обізнані стосовно зазначеного Закону абсолютно рівною мірою.

Така ж сама ступінь обізнаності і стосовно Закону “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”. Незважаючи на наявність законодавчих актів, що забороняють будь-яку дискримінацію, більша частина (58%) респондентів не знають про їх існування. Знайомі зі змістом закону лише 3% опитаних.

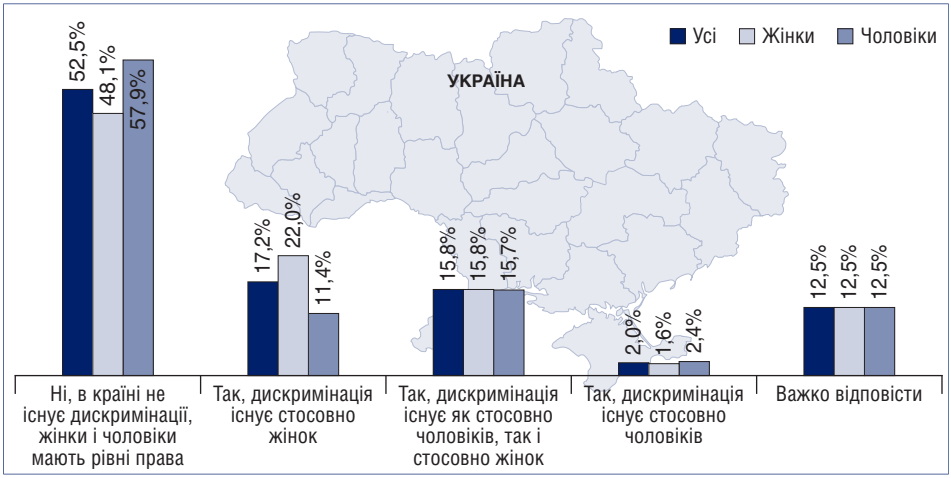
Половина (53%) опитаних вважають, що в країні не існує дискримінації за ознакою статі, і жінки і чоловіки мають рівні права: таку позицію поділяють 58% чоловіків і 48% жінок (діаграма “*Чи вважаєте Ви дискримінацією...?*”, с.198). З існуванням дискримінації стосовно обох статей погодились однакові частки опитаних чоловіків і жінок (по 16%). З тезою про існування дискримінації стосовно жінок погодились 22% жінок і в 2 рази менше чоловіків (11%).

Чи відомо Вам про дію в Україні Закону “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”?
% опитаних



Чи відомо Вам про дію в Україні Закону “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”?
% опитаних

Чи вважаєте Ви дискримінацію за ознакою статі реаліями українського суспільства?
% опитаних



Лише 2% усіх опитаних (по 2% чоловіків і жінок) вважають, що в країні існує дискримінація стосовно чоловіків. Такий показник потребує пояснення. Нагадаємо, що гендерна рівність – це рівні права та можливості для жінок і чоловіків у суспільстві, рівні умови для реалізації прав людини, участі в національному, політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, отриманні рівних винагород за результатами рівної праці. Однак, існування дискримінації стосовно чоловіків суспільною свідомістю не розпізнається[2]. Проте, слід наголосити, що така форма дискримінації також існує в суспільстві, незалежно від того, визнають або не визнають її існування.

Жінки в Україні отримали юридичну рівність у всіх сферах, і випадки порушення їх прав обумовлені переважно суспільними стереотипами або правозастосувальною практикою. Чоловіки в суспільстві стикаються не лише з аналогічними стереотипними уявленнями, але й з тим, що сама держава порушує їх права. У багатьох випадках відверта дискримінація явно сформульована в законах і нормативних актах. Закони можуть бути сформульовані і у нейтральних термінах, але застосовуються державою для дискримінації чоловіків. Більше того "позитивна дискримінація", як захід з надання більших прав або привілеїв певній групі населення, а конкретно – жінкам, офіційно розглядається як необхідний захід.

[2] Слід визнати той факт, що дискримінація чоловіків – це явище, яке не визнане жодною офіційною структурою у світі.

Наприклад, у сфері сімейних відносин може бути порушено право на батьківство. Так, жінка має можливість позбутися материнства або шляхом відмови від народження дитини (шляхом здійснення аборту), або шляхом відмови від дитини після народження. Проте у чоловіків немає права заперечити народженню небажаної дитини. Тобто, якщо жінка прийняла рішення перервати вагітність (не за медичними показниками), то чоловік не має юридичних прав впливати на її рішення.

Може порушуватися право на опіку. При розлученні в більшості випадків, за рівних умов, суд залишає дітей під опікою матері, зводячи роль батька до платника аліментів. Причому батьки не мають можливостей проконтролювати витрату коштів, що відраховуються (хоча законодавчо це передбачено, але бюрократично процедура такої перевірки є занадто обтяжливою).

У сфері громадянського права існують безліч спеціальних нормативних актів стосовно захисту жінок (особливо матері та дитини). Держава спрямовує значні кошти на фінансування програм для захисту, збереження або розвитку жінок. Наприклад, існують програми боротьби з раком молочної залози, програми зі збереження репродуктивного здоров'я жінки тощо. Проте програм зі збереження чоловічого здоров'я майже немає. Єдина галузь, що стосувалася здоров'я чоловіків (яка розвивалася ще за часів СРСР), це галузь військової медицини.

Таким чином, дискримінація чоловіків є такою ж реальністю, як і дискримінація жінок. Проте в масову свідомість транслюються та втілюються стереотипи стосовно існування в суспільстві винятково дискримінації стосовно жінок.

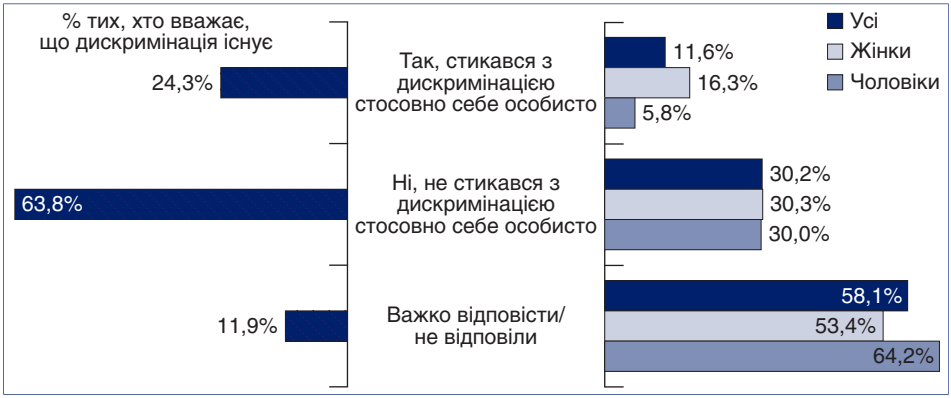
Дискримінація як суспільне явище не може існувати односпрямовано. Отже, якщо в сучасному суспільстві існує гендерна дискримінація жінок, то, згідно з законами системоутворювання, буде існувати і гендерна дискримінація чоловіків.

Будь-яка дискримінація виникає, перш за все, на побутовому рівні, і виникає з причин дефіциту або нерозвинутої особистісної культури, браку освіти або етичного ставлення до людей. На рівні соціальних структур дискримінація є результатом недоопрацювання правових норм і механізмів захисту. І якщо на рівні законодавства можна досить швидко втілити певні антидискримінаційні стандарти, то на рівні масової свідомості довгий час будуть домінувати дискримінаційні стереотипи сприйняття статей.

У реальності поширення дискримінації може мати інше значення через нездатність респондентів розпізнавати дискримінацію.

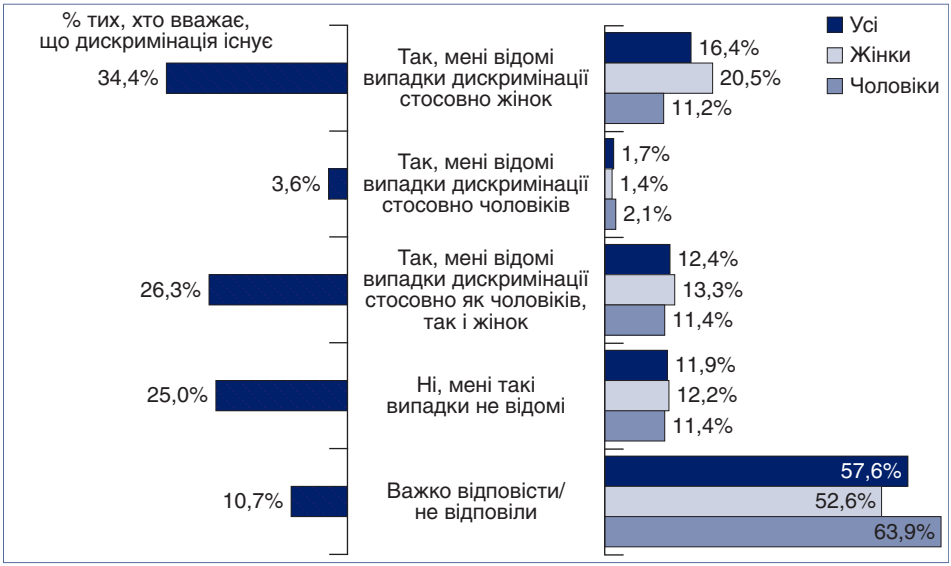
Результати соціологічного опитування дозволили емпірично виявити ступінь сприйняття членами суспільства рівня поширеності дискримінації в ньому. На питання "*Чи стикалися Ви особисто з будь-якими проявами дискримінації за ознакою Вашої статі?*" (відповідна діаграма, с.200) з усіх опитаних з дискримінацією стосовно себе особисто стикався кожен десятий (12%). Жінки частіше, ніж чоловіки, вказали, що вони стикалися з дискримінацією стосовно себе (відповідно, 16% і 6%). Водночас 64% респондентів з тих, хто вважає, що дискримінація існує, ніколи не стикався з дискримінацією стосовно себе особисто. Це рівною мірою стосується як жінок, так і чоловіків. Такий факт свідчить про існування у свідомості певного шаблонного мислення, сталих нав'язаних стереотипних уявлень, зокрема щодо існування дискримінації стосовно жінок.

Якщо Ви вважаєте, що в Україні існує дискримінація за ознакою статі, то чи стикалися Ви особисто з будь-якими її проявами за ознакою Вашої статі?
% опитаних



Відповідаючи на питання "*Чи стикалися Ви особисто з будь-якими проявами дискримінації за ознакою статі стосовно інших людей?*" чверть з тих, хто вважає, що дискримінація в країні існує, на практиці з дискримінацією ніколи не стикалися, 34% відповіли, що відомі випадки дискримінації жінок, 26% – що їм відомі випадки дискримінації стосовно як чоловіків, так і стосовно жінок, 4% – що їм відомі випадки дискримінації чоловіків.

Якщо Ви вважаєте, що в Україні існує дискримінація за ознакою статі, то чи стикалися Ви особисто з будь-якими її проявами стосовно інших людей?
% опитаних



Соціологічне дослідження трудових прав виступає найбільш показовим для прояву виразних гендерних стереотипів у сфері праці. Найбільш узагальнено можна вирізнити кілька видів дискримінації на ринку праці. Це *дискримінація під час працевлаштування*, яка проявляється, коли ту чи іншу категорію осіб за інших рівних умов беруть в останню чергу на роботу, але першими звільняють. *Дискримінація в доступі до певних професій чи посад*, коли певній групі забороняють або обмежують доступ до певних видів діяльності, професій, посад. *Дискримінація під час оплати праці*, коли значно меншою є оплата одних працівників, порівняно з іншими, за виконання роботи однакової цінності. *Дискримінація під час посадового просування*, на підвищення кваліфікації та участь в управлінні.

Лише дещо більше чверті (27%) опитаних вказали на те, що жодні трудові права в країні не порушуються за ознакою статі. З цією тезою погодилися 31% чоловіків і 24% жінок.

41% респондентів вказали, що найчастіше за ознакою статі порушуються права на гідну оплату праці, з цією тезою погоджуються 38% чоловіків та 44% жінок.

Існують два найбільш поширених пояснення різної оплати праці чоловіків і жінок: *по-перше*, жінкам платять менше, тому що вони самі обирають більш низькооплачувані роботи, *по-друге*, жінки є менш цінними працівниками через нестачу у них досвіду та кваліфікації. Є й таке припущення: жінкам платять менше, тому що вони очікують отримати менше і погоджуються на нижчу зарплату.

Звертаючись до оцінки респондентами порушень трудових прав, необхідно враховувати неоднозначність ситуації, в якій перебуває сфера трудових

Які трудові права найчастіше порушуються за ознакою статі?*
% опитаних

* Респондентам пропонувалося відзначити всі прийнятні варіанти відповіді.

відносин та зайнятості в сучасній Україні. Сьогодні низькі доходи працюючих є болісною соціальною проблемою. Різке зниження рівня життя переважної більшості населення фактично стало соціальною ціною ринкових реформ в Україні. Сьогодні її масове поширення та довготривалий характер є беззаперечними.

Так, за даними щорічних соціологічних досліджень, що проводяться в Україні на замовлення Уряду США[3], масивний блок тривог українців формують економічні проблеми держави та власний гаманець. І ці показники лише погіршуються. Занепокоєння бідністю послідовно зростає: якщо у вересні 2014р. це вважали серйозною проблемою 25%, то у 2015р. – 42% українців. Разом із цим, кожен третій (35%) вимагає розібратись із безробіттям.

Кризовий стан ринку праці підтверджують відповіді на питання стосовно сфер трудових відносин, де можна зустріти дискримінацію.

Дослідження показало, що найбільш актуальним видом дискримінації стосовно жінок є складності пошуку роботи за фахом (31% респондентів зазначили, що це зустрічається часто) та пропозиції роботи на умовах заниженої оплати праці (26%). Чоловіки з явними проявами дискримінації у сфері трудових відносин стикаються меншою мірою, порівняно з жінками.

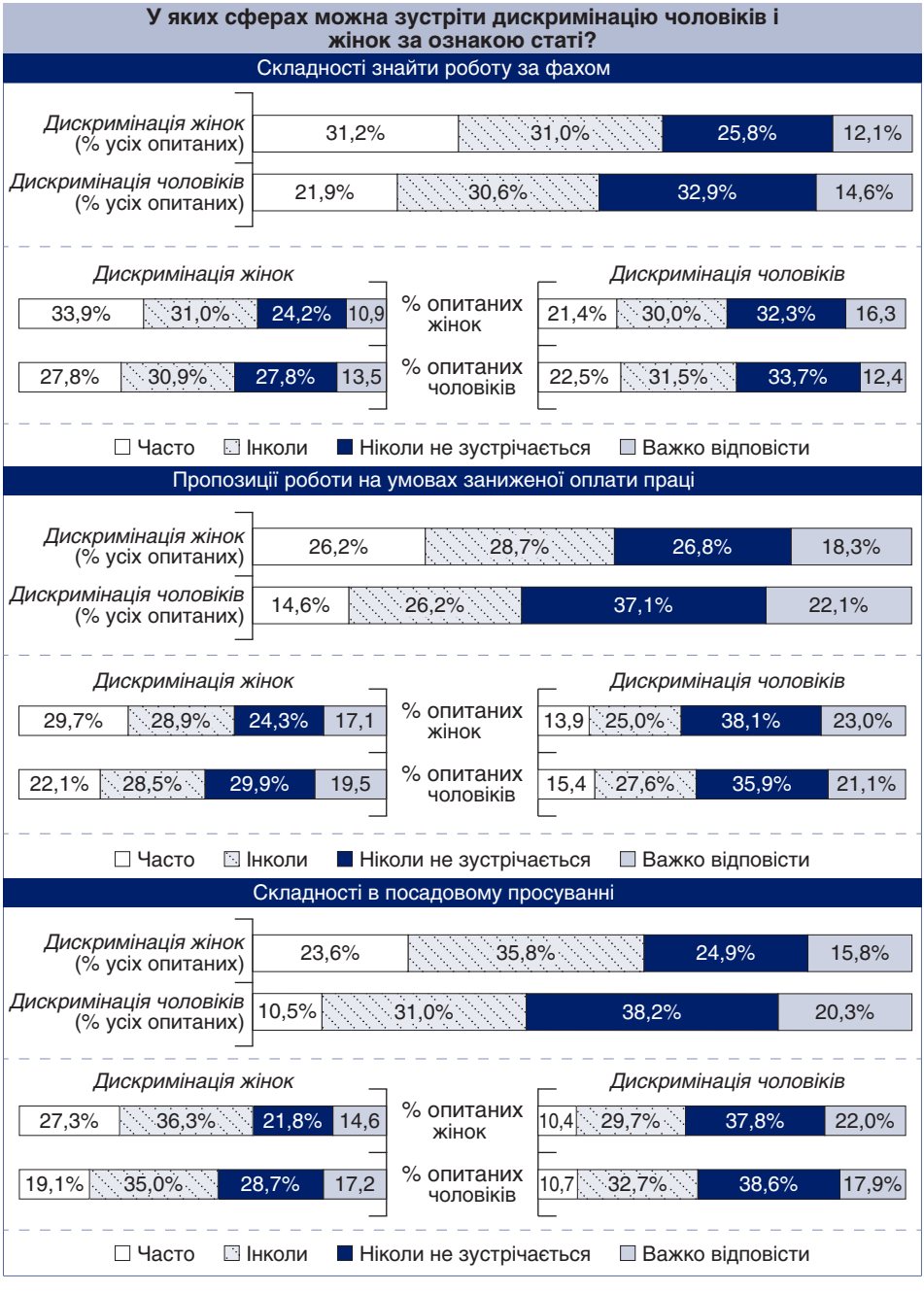
Широка участь жінок у трудовій діяльності не призвела до усунення різниці між чоловіками і жінками у сфері зайнятості. За кількісної близькості рівня економічної активності чоловіків і жінок, ідентичному типі трудової активності упродовж життєвого циклу, жінки продовжують працювати в умовах горизонтальної та вертикальної сегрегації і отримують меншу заробітну плату.

Простежити на емпіричному рівні зв'язок дискримінаційних практик з їх негативними соціальними наслідками є складним завданням через ряд причин. *По-перше*, існує непрямий зв'язок дискримінаційного досвіду з його наслідками. Такі наслідки можуть статися у віддаленій перспективі, а також вони часто не усвідомлюються. До наслідків дискримінаційних практик може бути віднесено зниження з боку жінок вимог до міста роботи, заробітної плати та рівня соціального захисту, формування неконкурентних моделей поведінки на ринку праці, менша трудова мобільність, що призводитиме до витіснення жінок на робочі місця та сектори економіки з гіршими умовами праці.

30% опитаних жінок відповіли, що пропозиції роботи на умовах заниженої оплати праці для жінок зустрічаються часто, серед чоловіків з цим погоджуються 22% (діаграма "*У яких сферах можна зустріти дискимінацію...?*"). Разом з тим, стосовно пропозицій роботи на умовах заниженої оплати праці для чоловіків, 28% чоловіків і 25% жінок погодилися з тезою про те, що пропозиції роботи на умовах заниженої оплати праці для чоловіків зустрічаються рідко, а 36% чоловіків і 38% жінок відповіли, що такі пропозиції не зустрічаються зовсім.

[3] 25-е щорічне опитування, проведене Міжнародною фундацією виборчих систем (*IFES*) в Україні. Опитування проводилося 12-26 вересня 2015р. Було опитано понад 1 500 повнолітніх українців з усієї країни, за винятком окупованих територій Донбасу та Криму. Опитування провели за допомоги Київського міжнародного інституту соціології (КМІС) та Агентства США з міжнародного розвитку (*USAID*). Див.: Два роки після Майдану: українці підтримують демократію, але розчаровані невиправданими очікуваннями. – *http://www.ifes.org/sites/default/files/ifes_public_opinion_in_ukraine_sep_2015_key_findings_ukr_final.pdf*.

У яких сферах можна зустріти дискримінацію чоловіків і жінок за ознакою статі?



У яких сферах можна зустріти дискримінацію чоловіків та жінок за ознакою статі? (*продовження*)

Соціологічне дослідження підтвердило тезу стосовно того, що жінкам складніше, ніж чоловікам, знайти відповідну роботу за фахом (34% жінок зазначили, що це зустрічається часто), через що вони змушені погоджуватися на роботу на умовах заниженої оплати праці. Для жінок пошук високооплачуваної роботи пов'язаний із додатковими витратами, що зумовлює для них значно довший, порівняно з чоловіками, період безробіття.

Зазвичай, в періоди кризи жінки першими підпадають під звільнення: 19% опитаних жінок і 12% чоловіків вважають, що це відбувається часто.

Неодноразово дослідники підтверджували тезу про те, що для пострадянських країн характерним є певне протиріччя, за якого висока трудова та професійна мотивація та орієнтація на сумісництво ролі матері і працівника поєднується у жінок та чоловіків з відносно консервативним поглядом на традиційні ролі жінки як виконувачки сімейних обов'язків та матері. Саме виконання сімейних і материнських обов'язків, на думку понад половини опитаних жінок

Якими є головні причини, що перешкоджають жінці зробити успішну кар'єру?
% опитаних

і чоловіків, є перепоною для успішної кар'єри жінок. Також жінки до таких перепон відносять чоловічий шовінізм та недовіру з боку чоловіків. Своєю чергою, чоловіки в якості перешкоди на шляху до успішного кар'єрного росту називають відсутність у жінки прагнення до кар'єрного росту. Таким чином, асиметрія сприйняття між чоловіками та жінками перешкод для успішної кар'єри лежить у площині "нам не довіряють"/"вони самі не прагнуть".

Такий стан суспільної свідомості може мати суттєві негативні наслідки і сприятиме поширенню, зокрема серед жінок, упевненості, що народження та виховання дітей є фактором, що стає перепоною для отримання роботи, професійної самореалізації та кар'єрі. В такій ситуації репродуктивні плани починають ув'язуватися з роботою, а рішення можуть прийматися не на користь народження дітей.

Загалом, можна зробити висновок про те, що неузгодженість гендерних установок і реальної поведінки як жінок, так і чоловіків, зокрема "терпимості" до дискримінації, слід шукати в більш глибинних соціальних нормах і правилах, на підгрунті яких власне й сформована гендерна культура в суспільстві, яка відтворює відносини між чоловіками та жінками як ієрархічні, підлеглі, нерівні.

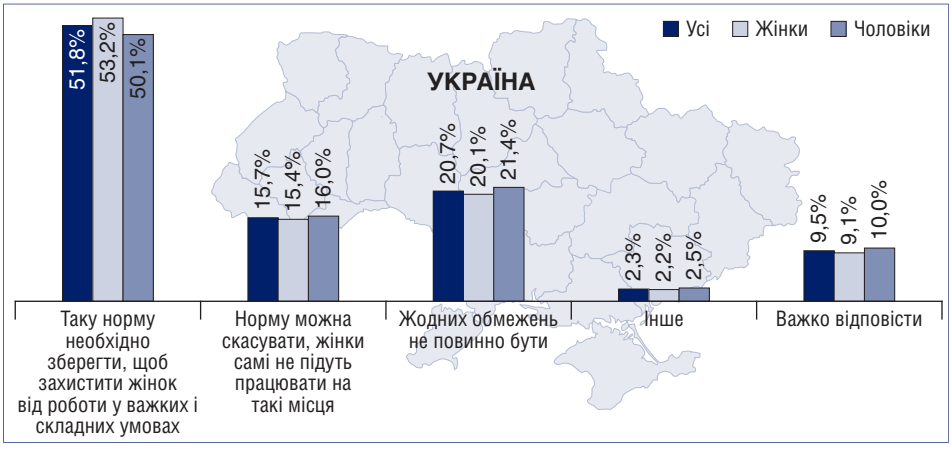
Для усвідомлення причин гендерної нерівності у сфері суспільної праці необхідно зрозуміти мотиви жіночої поведінки, а фактично дати відповідь на питання стосовно ролі, яку відіграє оплачувана праця в житті сучасної жінки. *Перша гіпотеза* – жінки дійсно "занурені" в родину, і робота має для них другорядне значення (навіщо прагнути високої зарплати, коли

грошей на дрібниці вистачить). *Друга гіпотеза* є діаметрально протилежною – робота дуже важлива для жінки, і тому вона *вимушена* погоджуватися на будь-які, навіть суттєво дискримінаційні умови, аби отримати роботу (висока цінність роботи як засіб виживання та самореалізації).

Сформована гендерна культура в суспільстві породжує відносно низьку самооцінку жінок і, як наслідок, – негативне сприйняття своїх шансів на ринку праці та готовність до будь-якої роботи. Таке прийняття нерівності на ринку праці може вважатися формою самообмеження з боку жінок, що лежить в основі готовності погоджуватися на роботу, за яку сплачують менше, та роботу, яка має менший статус.

У дослідженні було поставлено питання щодо низки норм проекту нового Трудового кодексу України, які концептуально по-новому визначають механізм правового регулювання трудових відносин між роботодавцем і працівником, зокрема норми, яка обмежує застосування праці жінок. На думку половини опитаних, норму необхідно зберегти, щоб захистити жінок від роботи у важких і складних умовах. Причому розподіл відповідей на це питання свідчить про абсолютну солідарність жінок і чоловіків.

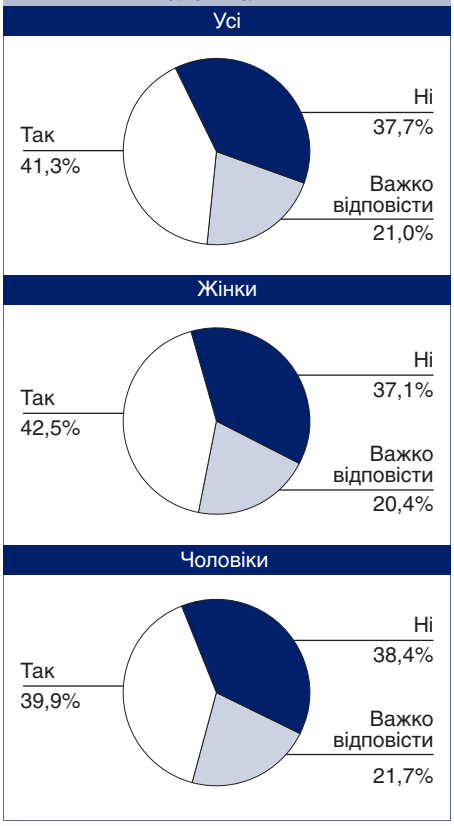
Яким є Ваше ставлення до норми Трудового кодексу, яка обмежує застосування праці жінок?
% опитаних



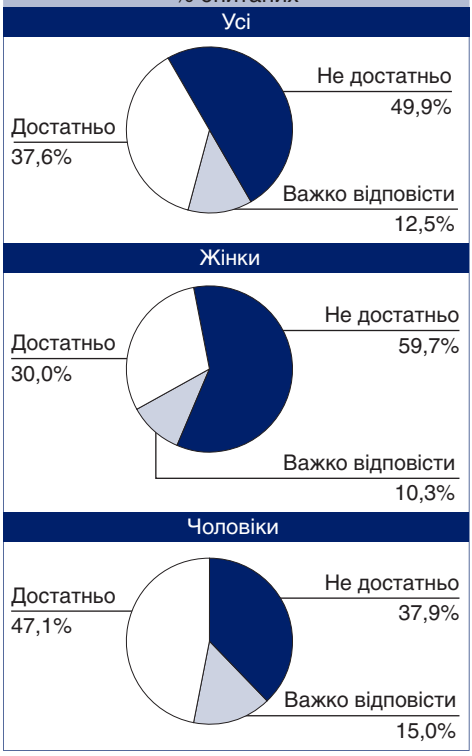
Готовність протидіяти дискримінації, у т.ч. гендерній, формально виражається достатньо впевнено як жінками, так і чоловіками. За умови існування явно вираженої асиметрії у трудових відносинах є досить шансів для формування будь-якого колективного спротиву такому порядку, оскільки першим кроком мобілізації навколо будь-якої проблеми є почуття невдоволеності. Це підтверджує питання "*Чи доцільно звертатися до суду у випадку наявної дискримінації за ознакою статі?*", на яке 41% респондентів дали позитивну відповідь. Такі дані вказують на те, що в суспільстві вже починають формуватися наміри боротися з дискримінацією та захищати свої права.

У всьому світі визнається, що представницька участь жінок у розробці й прийнятті рішень є показником розвитку суспільства. “Там, де жінки складають 30-40% у структурах влади, суспільство розвивається стабільно та соціально орієнтовано”[5]. Ці вислови представників ООН підкреслюють важливість підтримки та розвитку жіночого лідерства. Різниця відповідей (залежно від статі) на питання про представництво жінок у прийнятті рішень показує ставлення до представництва жінок в органах влади на рівні прийняття рішень. Лише близько третини (30%) опитаних жінок погодилися з тим, що жінки в Україні достатньо представлені в державних органах на рівні прийняття рішень (керівники управлінь, міністри, мери міст тощо), і з цим погодилися майже половина (47%) опитаних чоловіків.

Чи доцільно звертатися до суду у випадку наявної дискримінації за ознакою статі?
% опитаних



Чи достатнім є в Україні представництво жінок у державних органах (органах місцевого самоврядування) на рівні прийняття рішень (керівники управлінь, міністри, мери міст тощо)?
% опитаних



[5] ООН наголошує на важливій ролі жінок в сучасному суспільстві. – Сайт ООН, *http://www.un.org.ua/ua/informatsiinyi-tsentr/news/3405-2014-12-04-18-23-51-oon-nagoloshue-na-vazhliviy-ro*.

Як Ви ставитеся до пропозиції, щоб жінки обіймали не менше 30% керівних державних посад?
% опитаних

Позитивним фактом є те, що дві третини (66%) опитаних підтримують пропозицію, щоб жінки обіймали не менше 30% керівних державних посад. Серед жінок підтримують таку пропозицію 72%, серед чоловіків – 58%. Різниця у 14% у позиціях між чоловіками та жінками є дуже показовою. Жінки більш, ніж чоловіки, є прихильниками гнучких і навіть егалітарних уявлень. Чоловіки є більш консервативними в уявленнях про політичну спроможність жінки та її лідерські якості.

Отже, дослідження показало, що усвідомлення в суспільстві основ, джерел дискримінації трансформовано, чуттєвість до гендерної дискримінації обумовлена належністю до групи тих, кого дискримінація безпосередньо стосується.

Загалом можна зробити наступні висновки:

1. *Гендерна нерівність в Україні існує*. Дослідження продемонструвало існування дискримінаційної стосовно жінок нерівності.
2. *Фоновий характер дискримінації.* При тому, що в суспільстві реально існує гендерна нерівність, тим не менш її не можна прямо асоціювати з відкритою дискримінацією, тим більше, пов'язаною з упередженим ставленням до жінок. Навпаки, ставлення до жінок є співчутливим. *Проблеми дискримінації існують, але вона недостатньо актуалізована в суспільній свідомості.* Як чоловіки, так і жінки визнають загалом гірше становище жінок, порівняно з чоловіками, але не оцінюють це становище через призму гендерної нерівності. Існування ідентичних гендерних стереотипів у чоловіків і жінок роблять ситуацію малоконфліктною. ■

ПІДСУМКИ

У II половині XX ст. було досягнуто значного прогресу у скороченні гендерної нерівності в економічному, політичному, соціальному та культурному житті суспільства. Жінки відіграють дедалі більш вагому роль у національному та світовому господарстві, міжнародних відносинах. Останніми десятиріччями участь жінок у багатьох суспільних сферах суттєво підвищилася. Найпомітніший прорив у гендерній рівності більшості країн світу відбувся у політичній сфері. Дедалі більше жінок обіймають високі державні посади – від членів урядів до президентів, саме ті посади, що дуже довгий час вважалися чоловічою прерогативою.

Іншим проявом досягнення певних гендерних рівностей можна назвати набуття чоловіками деяких традиційно жіночих прав і привілеїв, зокрема стосовно догляду за дітьми. Так, наприклад, у законодавствах багатьох держав уже передбачена обов'язкова декретна відпустка для батьків.

Однак, попри значні позитивні гендерні зрушення в багатьох сферах, на початку XXI ст. ще продовжують існувати різні, хоча й менш явні, часто завуальовані, форми дискримінації. Особливості, масштаби та ступінь поширеності дискримінації суттєво різняться в країнах, залежно від регіону. Так, попри швидкі темпи розвитку гендерного законодавства та суттєвий прогрес у галузі гендерної рівності і в Україні, і в ЄС залишаються значні гендерні невідповідності (диспаритет) у галузі основних прав людини, в доступі до ресурсів та економічних можливостей. Ці невідповідності суттєво обмежують жінок у соціально-економічному розвитку. Поширеності набувають і гендерні розриви (*gaps*) у сфері доступу до ресурсів та можливостей розпоряджатися ними. Хоча, як вже наголошувалося, жінки значно розширили свою присутність у політиці, проте їх представництво є ще далеким від паритетного. Жінки безпосередньо несуть найбільші втрати від цієї нерівності, проте пов'язані з ними витрати пронизують усе суспільство, завдаючи шкоди кожному.

З цієї причини досягнення гендерної рівності стає центральним моментом розвитку – його повноправною та самостійною метою. Воно сприяє посиленню здатності країни до економічного зростання, зниження бідності та ефективного державного управління. Тому досягнення гендерної рівності є важливою частиною тієї стратегії розвитку, яка покликана дати можливість усім, і чоловікам, і жінкам, підвищити свій життєвий рівень.

Отже, актуальність проблеми гендерної рівності в сучасному історичному контексті безумовно зберігатиметься у найближчій перспективі. Обумовлено це тим, що проблема гендерної нерівності і соціально-економічна та політична дискримінація жінок не може бути вирішена лише реформами з боку держави, оскільки система норм, що забороняють будь-яке погіршення прав жінок, навряд чи працюватиме без дієвої системи контролю за виконанням цих норм. Для вирішення проблеми необхідні соціальні зміни, зміни у свідомості людей та відповідно об'єктивний погляд на проблему.

З цієї точки зору, пріоритетна увага має надаватися питанням становища жінок, особливо в тих проблемних зонах, де ще зберігаються явні та скриті форми дискримінації, а також повинні бути розроблені спеціальні заходи, в т.ч. законодавчого характеру, спрямовані на досягнення реальних рівних можливостей чоловіків і жінок, вирівнювання їх соціального статусу.

ОКРЕМІ ГЕНДЕРНІ ТЕРМІНИ

Гендер (*Gender*) – соціально-біологічна характеристика, через яку визначаються поняття "чоловік" і "жінка" (маскулинність і фемінність). На відміну від біологічної статі, гендер – це змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та стосунків жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі[1].

Соціологи проводять різницю між чоловіком та жінкою за такими ознаками: біологічна стать, гендерна ідентифікація, гендерні ролі, визначають соціальні можливості кожної статі в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, сімейних ролях та репродуктивній поведінці.

Гендер є одним з базових вимірів соціальної структури суспільства і засобам соціальної стратифікації, що впливає на соціальне становище чоловіків і жінок, на доступ до ресурсів, на їх життєві стратегії і практики[2].

Гендерна асиметрія (*Gender asymmetry*) – непропорційна представленість соціальних і культурних ролей обох статей (а також уявлень про них) у різних сферах життя.

Джерелом гендерної асиметрії є іноді державні структури, наприклад, у фундаменталістських країнах, де жінки позбавлені права брати участь у виборах, а в деяких випадках – права на освіту, участі в суспільному житті, роботу поза домом тощо. Але найчастіше джерело гендерної асиметрії – прихована дискримінація і патріархальні установки, що панують у суспільній свідомості, які є провідниками практичних дій.

Гендерне бюджетування (*Gender budgeting*) – застосування комплексного гендерного підходу у бюджетному процесі. Аналіз і творення державного/обласного бюджету, орієнтованого на встановлення відмінностей його впливу на різні групи жінок і чоловіків, який передбачає обов'язки держави щодо соціальних статей і перенесення їх у бюджетні обов'язки. Інтегрування гендерного підходу у бюджети різних рівнів. Гендерне бюджетування передбачає можливості проведення громадської експертизи, публічного обговорення та лобіювання.

Гендерна політика (*Gender equality policy*) – діяльність органів державної влади (або бездіяльність у разі навмисного невпровадження такої політики), спрямована на досягнення гендерної рівності в усіх сферах суспільства та гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві.

---

1 Gender. Social Science Dictionary. Retrieved 20 March 2015.

2 Словарь гендерных терминов. под ред. А.Денисовой. – М.: Информация XXI век, 2002, с.20-24.

Гендерна рівність (*Gender equality*) – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства[3].

Рада Європи визначає гендерну рівність як рівний стан, незалежність, відповідальність і участь представників обох статей у всіх сферах суспільного та приватного життя[4]. Гендерна рівність досягається завдяки забезпеченню рівних прав та рівних обов'язків обох статей, за яким розуміють "правовий принцип, юридичний статус людини у відносинах з державою і іншими людьми в реалізації прав і обов'язків"[5].

Гендерна сегрегація (*Gender segregation*) – переважне спілкування з представниками своєї статі та обмеження контактів з представниками протилежної статі; спостерігається в дитячих іграх без участі дорослих, а у дорослому віці – у дружніх і ділових стосунках.

Явище, протилежне гендерній сегрегації, – конвергенція статей.

Гендерна сегрегація праці (*Gender segregation in employment*) – нерівномірне розподілення чоловіків і жінок у економіці, через що в окремих професіях чи окремих економічних галузях переважають чоловіки або жінки.

Гендерна сегрегація праці може бути вертикальною та горизонтальною.

Вертикальна гендерна сегрегація праці – це нерівне розподілення чоловіків і жінок на різних рівнях у середині однієї професії ("скляна стеля", *см. далі*).

Горизонтальна гендерна сегрегація – нерівне розподілення жінок і чоловіків у різних професіях ("скляні стіни", *см. далі*).

Гендерна система суспільства – сукупність взаємопов'язаних інститутів та організацій, за допомогою яких соціально, ідеологічно й організаційно будуються відносини між жінкою та чоловіком, ставлення суспільства до проблем статі; формується реальна статева нерівність або рівність; здійснюються завоювання, реальне утвердження й гарантії прав, свобод і обов'язків жінок та чоловіків; забезпечуються реальні можливості їх самореалізації відповідно до досягнутого рівня гендерної культури.

Гендерна чутливість – усвідомлення того, що в сучасному суспільстві проблеми дискримінації ще не розв'язані повністю, розуміння того, що вимоги, що їх соціум висуває до чоловіків і жінок, різняться та що подібні нав'язані обмеження не йдуть на користь ані жінкам, ані чоловікам, ані суспільству загалом.

---

[3] Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків".

[4] Комплексный подход к проблеме равенства между женщинами и мужчинами в Совете Европы. – Равенство между женщинами и мужчинами: права человека и демократия. Основные недавно опубликованные документы Совета Европы, Council of Europe, 2004.

[5] Гендерное равенство. Необходимость во всеобъемлющей безопасности, 2012. – ОБСЕ. Документы по гендерному равноправию, *http://www.osce.org/gender/documents*.

Гендерні стереотипи (*Gender stereotypes/stereotyping*) – сформовані культурою узагальнені уявлення (переконання) про те, як поводяться чоловіки та жінки. Це один із видів соціальних стереотипів і зазвичай є стандартизованим, стійкий, емоційно-насиченим, ціннісно-визначеним образом[6].

Гендерний розвиток (*Gender development*) – це процес зменшення гендерної нерівності й подолання гендерної дискримінації у суспільстві.

Гендерні індикатори **(гендерно-чутливі індикатори)** (*Gender indicators*) – якісні та кількісні показники, що відбивають гендерно значущі зміни, які відбуваються в суспільства протягом певного періоду часу.

Кількісні індикатори базуються на інформації, отриманої в результаті проведення переписів, опитувань, підрахунків і адміністративних записів, та є мірилом економічних та інших аспектів рівня і якості життя.

Якісні індикатори пов'язані з рівнем та якістю життя й використовують інформацію про рівень задоволеності або незадоволеності особистими та соціально-економічними умовами.

Гендерні квоти (*Gender quotas*) – політико-правовий спосіб згладжування наслідків гендерної дискримінації в усіх суспільних сферах, забезпечення представництва жінок у владних структурах, зокрема через обрання необхідного числа жінок депутатами до парламенту. Гендерні квоти можуть встановлюватися для обох статей. Але оскільки частка чоловіків у різних органах управління перевищує 90%, то позитивна дискримінація використовується переважно для встановлення ущемлених жіночих прав. У сучасних умовах гендерні квоти – це вид позитивної дискримінації, тобто система пільг, заохочень, заборон і компенсацій, спрямованих на підвищення соціального статусу жінок.

Є чотири основні правові механізми впровадження квотування, які можуть у деяких випадках поєднуватися:

1. Конституційні положення – застосування принципу рівних можливостей для визначення парламентського представництва (резервування місць у парламенті), може формулюватися у Конституції із зазначенням пропорцій.
2. Виборче законодавство – регламентація застосування принципу рівних можливостей суб'єктами виборчого процесу, визначення гендерної норми і встановлення санкцій за порушення цього принципу у виборчих законах або законах про партії.
3. Окремий закон про рівноправність (рівний статус). Крім того, принцип рівних можливостей тут може підкріплюватися положеннями виборчого законодавства.
4. Статути політичних партій. (Близько 200 партій в 61-й країні в такий спосіб регламентують досягнення гендерної рівності).

У різних країнах може застосовуватися або один із цих різновидів, або відразу кілька в різних комбінаціях. Партійні квоти застосовуються в 61-й державі, електоральні – в 33-х, а резервування місць у парламенті – в 12-и країнах.

Прямих директив щодо представництва жінок і чоловіків в органах влади у європейському законодавстві немає.

[6] United Nations Hunan Rights. Office of the Human Commissioner. – *http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderStereotypes.aspx*.

Гендерні розриви в оплаті праці (*Gender pay gap*) – різниця в оплаті чоловіків і жінок, що розраховується як середня різниця у валовій погодинній оплаті праці (*gross hourly earnings*) усіх найманих працівників[7].

Гендерне планування (*Gender planning*) – процес планування програм і проектів розвитку, які є гендерно чутливими і які враховують вплив різних гендерних ролей та гендерних потреб жінок і чоловіків на цільову громаду чи сектор. Передбачає відбір відповідних підходів з метою вирішення не лише практичних потреб жінок і чоловіків, але й визначення відправних точок для подолання проблеми нерівних відносин (тобто стратегічні потреби) та підвищення гендерної чутливості політичного діалогу.

Гендерний бюджет **(гендерно-чутливий бюджет)** (*Gender responsive budget*) – бюджет складений з урахуванням потреб і інтересів, що відбиває соціально-статеву структуру суспільства. Розробка гендерного бюджету дозволяє побачити, яким чином бюджетні асигнування впливають на соціально-економічні можливості чоловіків і жінок.

Гендерний підхід у соціальній політиці – спрямований на виявлення, критику та усунення механізмів впливу соціальних програм і політичних дій, що поглиблюють або відтворюють гендерну нерівність.

Гендерно-правова експертиза – аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Гарантії зайнятості (*Employment guarantee*) – правові, економічні та організаційні засади зайнятості населення, захисту його від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави щодо реалізації громадянами права на працю. Державою забезпечується проведення активної соціально-економічної політики, спрямованої на реалізацію людиною права на добровільний вибір діяльності, стимулювання створення нових робочих місць і розвиток підприємництва.

Гідна праця (*Decent work*) – зайнятість в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності.

За даними МОП, гідна праця охоплює можливості для роботи, які забезпечують продуктивні і справедливі доходи, безпеку на робочому місці і соціальний захист сім'ї, найкращі перспективи для особистісного розвитку та соціальної інтеграції, організація та участь у прийнятті рішень, рівність можливостей і ставлення для всіх жінок і чоловіків.

Дискримінація (*discriminatio* "розрізнення") – будь-яка відмінність, виключення, обмеження або перевага, що заперечує або зменшує рівне здійснення прав для членів певної групи стосовно можливостей інших груп

[7] Gender pay gap statistics – *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels*.

Дискримінація щодо жінок (*Gender-based discrimination*) – будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі[8].

Доступ до ресурсів та контроль над ними (*Access to & Control of resources*) – ключовий елемент прав і можливостей жінок, що зумовлює забезпечення рівності.

Ресурси – кошти і товари, в т.ч. економічні (сімейний дохід) або засоби виробництва (земля, обладнання, інструменти, робота, кредити); політичні засоби; фактор часу.

Доступ – здатність організовувати експлуатацію конкретних ресурсів для отримання вигоди від цього (ресурси матеріальні, фінансові, людські, соціальні, політичні).

Контроль над ресурсами пов'язаний з можливістю приймати рішення про використання того чи іншого ресурсу.

Комплексний гендерний підхід (*Gender mainstreaming*) – оцінка наслідків для чоловіків і жінок будь-якої дії, що планується. Нова фундаментальна стратегія досягнення рівності між статями точкою відліку має все суспільство в цілому, і політичні дії, відповідно до такого підходу, організовуються як процес урахування розбіжностей між статями, щоб рівність стала реальністю. Гендерна рівність не розглядається як "окреме питання", а стає наскрізною складовою всіх напрямів політики та програм.

Комплексний підхід до проблеми рівності чоловіків і жінок – це застосування усієї сукупності різноманітних методик та інструментів в організації, вдосконаленні й оцінці процесів прийняття рішень особами, залученими до здійснення політики, з метою інтегрування гендерного підходу в усі галузі життєдіяльності суспільства на всіх рівнях управління ними.

Концепція сталого розвитку (*Sustainable development*) (сталий розвиток) – це розвиток, який задовольняє потреби сучасного часу та не порушує здатності майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби[9]. Суть концепції сталого розвитку полягає в поліпшенні життєвої ситуації для людей, які проживають у різних регіонах і одночасно в збереженні шансів для повноцінної життєдіяльності для людства в майбутньому. Концепція спрямована на збереження природних, економічних і соціальних ресурсів суспільства.

Рівні можливості жінок і чоловіків (*Equal opportunity*) – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

[8] Ст.1 Конвенції ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок".

[9] ООН и устойчивое развитие. – Сайт ООН, *http://www.un.org/ru/development/sustainable*.

Рівна оплата за працю рівної цінності (*Equal remuneration for work of equal value*) – Конвенція МОП №100 "Про рівну винагороду" (*The Equal Remuneration Convention, 1951*) (один з восьми основних міжнародних нормативних документів у галузі трудових відносин) ставить своєю метою усунути прояви дискримінації в галузі грошової винагороди за працю, забезпечуючи отримання жінками та чоловіками рівної винагороди не тільки за схожі умови праці, але й за працю рівної цінності. Цей принцип має фундаментальне значення для забезпечення рівності статей.

Рівні права жінок і чоловіків – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

Позитивні дії (*Positive action*) – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. Позитивна дія у своєму крайньому вияві – це позитивна дискримінація (*см. далі*).

Позитивна дискримінація (*Affirmative action*) – політика чи принцип, що означає надання переваг під час працевлаштування, просування по службі, отримання освіти, а також при висуванні до виборних органів влади представникам груп, що традиційно дискримінуються за ознакою статі, раси, національності. Позитивна дискримінація виступає як засіб ліквідації дискримінації негативної.

Позитивна дискримінація в гендерному аспекті – встановлена державою система пільг, заохочень, заборон і компенсацій, спрямована на підвищення соціального статусу жіноцтва.

Сімейна політика (*Family policy*) – політичний інструмент впливу на забезпечення сприятливих умов для всебічного розвитку сім'ї та її членів, найповнішу реалізацію сім'єю своїх функцій і поліпшення її життєвого рівня, підвищення значення сім'ї як основи суспільства, укріплення і розвиток соціального інституту сім'ї в цілому.

"Скляна стеля" (*Glass ceiling*) – метафора, термін американського менеджменту, що описує невидимий та формально ніяк не визначений бар'єр, який обмежує просування жінки службовими сходинками.
Синонім – вертикальна гендерна сегрегація.

"Скляні стіни" (*Glass wall*) – метафора для визначення ситуації, коли жінки мають менший доступ до професій і видів діяльності, які забезпечують надалі значний кар'єрний ріст. "Скляні стіни" сприяють концентрації жінок у тих галузях, які є менш дохідними, надають менший доступ до фінансових і економічних ресурсів, і тому забезпечують менший доступ у владні структури.
Синонім – горизонтальна гендерна сегрегація.

ГЕНДЕРНО ОБУМОВЛЕНЕ НАСИЛЬСТВО В УМОВАХ КОНФЛІКТУ: РЕЗУЛЬТАТИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ В П'ЯТИ РЕГІОНАХ СХІДНОЇ УКРАЇНИ

Ганна ГЕРАСИМЕНКО,
провідний науковий співробітник
Інституту демографії та соціальних досліджень
ім.М.В.Птухи НАН України

Гендерно-обумовлене насильство (ГОН) залишається глобальною проблемою, пов'язаною з порушенням базових прав людини. За визначенням Фонду народонаселення ООН (ФН ООН), "ГОН – це насильство, що стосується жінок і чоловіків, у якому жертвами звичайно виступають жінки і яке походить з нерівних відносин між чоловіками та жінками. Насильство спрямовується саме на жінку лише тому, що вона жінка, або непропорційно вражає жінок внаслідок підпорядкованості їх соціальних ролей у родині та суспільстві загалом. Насильство охоплює фізичну, сексуальну та психологічну шкоду (в т.ч. залякування, страждання, примус, позбавлення свободи в сім'ї або громаді)"[1].

За останніми оцінками, 35% жінок у всьому світі зазнавали певного прояву фізичного або сексуального насильства з боку інтимного партнера або поза межами сім'ї впродовж свого життя[2]. Очевидно, що наслідки подібного досвіду проявляються не лише у втратах здоров'я, а можуть мати значний психологічний ефект, що впливатиме на різні аспекти життя постраждалих упродовж тривалого часу.

Загальновизнано, що ризики ГОН зростають в умовах військових дій та гуманітарної кризи. Послаблення, а подекуди й руйнування системи суспільних послуг, що надаються на рівні громад, недоступність правоохоронних органів, обмежений доступ до медичних закладів та провайдерів соціально-психологічної підтримки призводять до посиленої вразливості постраждалих у часи збройних

[1] United Nations Population Fund (1998). Programme Advisory Note. – Reproductive Health Effects of Gender-Based Violence: Policy and Programme Implications. New York.

[2] WHO (2013). Global and Regional Estimates of Violence Against Women: Prevalence and Health Effects of Intimate Partner Violence and Nonpartner Sexual Violence. – Geneva: World Health Organization, London School of Hygiene and Tropical Medicine, and South African Medical Research Council.

конфліктів. За цих обставин можуть зростати масштаби домашнього насильства, а зниження добробуту та позбавлення звичних умов повсякденного життя визначають передумови для розвитку нових форм ГОН, таких як *примусова проституція* або *торгівля людьми*.

Ця проблема впродовж останніх десятиліть[3] привертає значну увагу правозахисників, дослідників та агенцій з розвитку. ГОН визнається одним з інструментів ведення війни або збройного конфлікту, що часто використовується як засіб контролю над населенням, однак виступає дуже неоднорідним явищем з огляду на можливі форми та категорії кривдників[4]. Більшість досліджень документують факти диспропорційної вразливості жінок і дівчат до різних проявів насильства в часи гуманітарної кризи, особливо в середовищі біженців і пошукувачів притулку[5].

Політична дестабілізація та розгортання збройного конфлікту в Східній Україні супроводжувались ескалацією різних форм насильства; поряд з цим, лунали твердження щодо фактів ГОН у регіонах, на територіях яких велися бойові дії. Масштабні потоки внутрішньо переміщених осіб (ВПО) зумовили формування нових для країни гуманітарних викликів, пов'язаних з необхідністю надання соціальної підтримки численним контингентам населення, змушеним залишити своє житло внаслідок військових дій, їх адаптації до нових умов життя та інтеграції в приймаючі громади. **Біженці та ВПО є особливо вразливими до ризиків ГОН, оскільки розрив родинних зв'язків і соціальних відносин, відсутність постійного житла та стабільних доходів, несприйняття у приймаючих громадах та відсутність довіри до місцевої влади створюють передумови для можливих кривдників та обмежують можливості доступу до справедливості для постраждалих.**

У цих кризових умовах міжнародні спостерігачі та гуманітарні організації ініціювали окремі оцінки гуманітарних потреб населення, спрямовані на обгрунтування адекватної відповіді на нові виклики та розробку цільових стратегій допомоги. Однак брак достовірної інформації щодо масштабів і проявів ГОН стримував можливість ефективних заходів політичної відповіді як на національному рівні, так і на рівні місцевих громад.

Регіони, що були безпосередньо зачеплені збройним конфліктом, традиційно характеризувалися підвищеними рівнями злочинності; військові дії та поява ВПО лише ускладнили криміногенну обстановку в цих областях. Навіть в умовах суттєвого недообліку правопорушень, у суміжних із зоною АТО регіонах було зафіксовано незначне зростання числа зареєстрованих згвалтувань, збільшилося число жінок, постраждалих від розбоїв і грабежів. Разом з тим,

[3] Див. зокрема: UNHCR (2003). Sexual and gender-based violence against refugees, returnees, and internally displaced persons. – Geneva: United Nations High Commissioner for Refugees; Vu A., Adam A., Wirtz AL., et al (2014). The prevalence of sexual violence among female refugees in complex humanitarian emergencies: a systematic review and meta-analysis. – Disasters: PLOS Currents; Stark L., Ager A. (2011). A systematic review of prevalence studies of gender-based violence in complex Emergencies Trauma. – Trauma Violence Abuse, 12 (3): 127-134. 10.1177/1524838011404252; Cohen D., Green A., Wood E. (2013). Wartime Sexual Violence: Misconceptions, Implications, and Ways Forward. – Washington, DC: United States Institute of Peace.

[4] Cohen D., Green A., Wood E. (2013). Wartime Sexual Violence: Misconceptions, Implications, and Ways Forward. – Washington, DC: United States Institute of Peace.

[5] Ward J., Vann B. (2002). Gender-based violence in refugee settings. – Lancet, 360 (Suppl): s13-s14.

очевидно, що адміністративні дані щодо фактів ГОН, характеризують лише "верхівку айсберга", оскільки **дуже незначна частина постраждалих звертаються по допомогу до правоохоронних органів** – як через соціально-культурні бар'єри, так і через прогалини законодавчого та інституційного забезпечення. В умовах поточного конфлікту та втрати центральною владою контролю над значною частиною території, надійність офіційної статистики дедалі більше знижується, оскільки на фіксовані показники злочинності впливають проблеми зі статистичним обліком як самих кримінальних правопорушень, так і загальної чисельності населення.

З метою збору та узагальнення даних щодо проявів ГОН у регіонах, що були безпосередньо зачеплені конфліктом, ФН ООН ініціював влітку 2015р. проведення спеціального ситуаційного аналізу[6]. Методологічні засади дослідження грунтувалися на базових міжнародних стандартах і рекомендаціях щодо проведення оцінок поширення ГОН в умовах конфлікту[7], які були адаптовані до українського соціально-культурного контексту із залученням широкого кола вітчизняних фахівців. Інструментарій дослідження було погоджено з провідним розробником міжнародної методології, що забезпечило дотримання всіх технічних та етичних стандартів обстеження; задля валідизації результатів міжнародного консультанта було також залучено до інтерпретації отриманих даних та підготовки аналітичного звіту. Програма опитування передбачала дослідження різних проявів психологічного, економічного, фізичного та сексуального насильства та була побудована таким чином, щоб проаналізувати досвід респондентів у різні періоди їх життя – в період розгортання конфлікту, в період вимушеного переміщення та після повернення додому (якщо це мало місце).

З метою оцінки особистого досвіду респондентів щодо випадків ГОН та визначення їх вразливості до подібних проявів у часи збройного конфлікту, було обрано дві цільові групи населення – жінки з числа ВПО та жінки, які представляли постійне населення регіонів дослідження. У процесі дослідження було опитано 1 505 жінок, які представляли постійне населення, та 1 007 жінок з числа ВПО. Зважаючи на чутливість тематики дослідження, опитування проводилося спеціально підготовленими інтерв'юерами, з урахуванням усіх технічних стандартів та етичних вимог до проведення подібних обстежень; з метою підвищення обізнаності респонденток та перенаправлення їх у разі потреби, була підготовлена актуальна інформація щодо існуючих сервісів з підтримки постраждалих від ГОН у всіх регіонах дослідження.

Дослідження було проведене фахівцями Українського центру соціальних реформ на підконтрольних Україні територіях Донецької та Луганської областей, а також у Дніпропетровській, Запорізькій та Харківській областях, які прийняли основний потік ВПО. Польовий етап робіт був реалізований представниками постійної мережі інтерв'юерів соціологічної агенції "Центр "Соціальний моніторинг"" у вересні-жовтні 2015р.

---

[6] Gender-Based Violence in the Conflict-Affected Regions of Ukraine: Analytical Report. – UNFPA, Ukrainian Center for Social Reforms, November 2015, retrieved from: *http://reliefweb.int/report/ukraine/gender-based-violence-conflict-affected-regions-ukraine-analytical-report-november*.

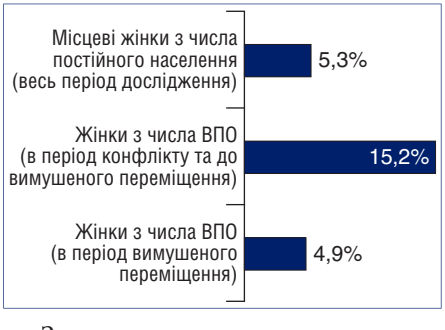
[7] UN IASC *Guidelines for Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Settings* (2005), the RHRC Consortium Gender-based Violence Tools Manual For Assessment & Program Design, Monitoring & Evaluation in conflict-affected settings (2004) and the WHO Ethical and Safety Recommendations for Researching, Documenting and Monitoring Sexual Violence in Emergencies (2007).

ПОШИРЕННЯ НАСИЛЬСТВА З БОКУ СТОРОННІХ ОСІБ (НЕ ЧЛЕНІВ СІМ'Ї) У ПЕРІОД КОНФЛІКТУ

Результати дослідження підтвердили підвищену вразливість жінок до різних форм насильства в умовах збройного конфлікту. Так, частка жінок з числа ВПО, які повідомили принаймні про одну насильницьку ситуацію[8] з боку сторонніх осіб за період з початку 2014р. до свого вимушеного переїзду, в три рази перевищила відповідний відсоток жінок, які проживали в цей час у приймаючих громадах (відповідно, 15,2% проти 5,3% респонденток). Після ж виїзду з територій, що були безпосередньо зачеплені військовими діями, рівень поширення всіх форм насильства серед жінок знизився більш, ніж утричі, та впритул наблизився до показника, характерного для постійного населення приймаючих громад. Загалом, лише 49 ВПО (4,9% усіх респонденток) повідомили принаймні про одну ситуацію, пов'язану з досвідом будь-якого насильства, після свого переїзду.

Серед найбільш поширених проявів насильства обидві групи респонденток зазначали випадки, коли їх: (1) принижували або ображали; (2) залякували, шантажували або погрожували; били рукою або давали ляпас; (3) відбирали або вимагали гроші/майно; (4) відбирали документи; (5) змушували працювати без оплати праці або за мінімальні гроші; (6) піддавали неприйнятним висловлюванням сексуального характеру. Незважаючи на загальновідому табуйованість досвіду сексуального насильства в рамках соціологічних опитувань[9] та зростання подібного недообліку в часи поточного військового конфлікту, з огляду на сумніви в конфіденційності інформації та можливої помсти від кривдників, під час обстеження було виявлено й кілька подібних випадків. Зокрема, 13 жінок (0,5% усіх респондентів) повідомили принаймні про один випадок, пов'язаний з діями сексуального характеру з боку сторонніх осіб за період конфлікту.

Частка жінок, які стикалися принаймні з однією формою насильства (з боку сторонніх осіб) за період конфлікту та після вимушеного переміщення



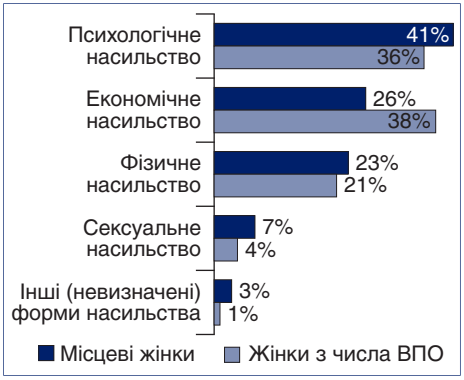
Загальна структура пережитих насильницьких ситуацій за формами насильства виявилася досить подібною для обох груп респонденток (діаграма "*Структура всіх насильницьких ситуацій…*", с.220), що свідчить про пропорційне підвищення

[8] Маються на увазі всі форми насильства, включно з фізичним, економічним, психологічним і сексуальним.

[9] AMA (1995). Sexual Assault in America, American Medical Association.

ризиків усіх форм насильства в середовищі ВПО. **Основна частина випадків, про які повідомляли постраждалі, стосувалася різних форм психологічного насильства, що пов'язувались з пережитим досвідом погроз, образ або принижуючого ставлення.** Разом з тим, у структурі відповідей опитаних ВПО виявилася дещо більшою частка ситуацій, пов'язаних з економічними формами насильства, зокрема випадків, коли у них відбирали гроші та інше майно, документи, примушували працювати без оплати праці або за мінімальні кошти, не давали можливості ходити на роботу або навчатися.

Структура всіх насильницьких ситуацій (за типами насильства), про які повідомили



Вплив конфлікту на рівень поширення різних форм насильства простежується й у частоті тих ситуацій, про які повідомляли респонденти дослідження. Якщо жінки, які представляли постійне населення регіонів дослідження, інформували здебільшого про поодинокі випадки подібного ставлення (більшість ситуацій відбувалась лише 1-2 рази за весь період конфлікту), то постраждалі жінки з числа ВПО наголошували, що стикалися з ними досить регулярно. Після ж переїзду, частота випадків, пов'язаних з усіма формами насильства, серед переміщених жінок суттєво зменшилася та впритул наблизилась до рівня, про який повідомляли жінки приймаючих громад.

ОБСТАВИНИ НАСИЛЬНИЦЬКИХ СИТУАЦІЙ (ПОЗА МЕЖАМИ РОДИНИ) В ПЕРІОД КОНФЛІКТУ

Задля більш глибокого розуміння проявів насильства, пов'язаних з впливом військового конфлікту, респонденток обох груп розпитували про випадок, який вони вважали найбільш серйозним (якщо вони пережили кілька подібних епізодів). Хоча обидві категорії респонденток відзначали ті самі форми насильства як найбільш серйозні ситуації, узагальнений досвід обставин цих подій суттєво відрізняється (врізка "*Обставини найбільш серйозних насильницьких ситуацій…*"). Місцеві жінки здебільшого повідомляли про випадки, пов'язані з діями одного кривдника, з яким вони були знайомі особисто; вони зазвичай перебували наодинці в цей час та не стикалися з особливими загрозами щодо власної безпеки. Можна припустити, що більшість подібних ситуацій не пов'язувались із впливом конфлікту; скоріше, вони відображали загальну картину, звичну для повсядденного життя українського суспільства. На противагу цьому, постраждалі з числа ВПО переважно інформували про насильницькі ситуації, скоєні групами незнайомих людей, що супроводжувалися безпосередніми загрозами для життя та погрозами свідкам таких подій. На відміну від місцевих жінок, ВПО зазначали контрольно-пропускні пункти на лінії розмежування сторін конфлікту як місця підвищеного ризику всіх форм насильства.

Обставини найбільш серйозних насильницьких ситуацій під час конфлікту[10]

Постраждалі серед місцевих жінок (80 жінок)	**Постраждалі серед ВПО** (153 жінки)
Найбільш серйозна ситуація, з якою респондентки стикалися під час конфлікту	
Випадки, коли жінки зазнавали приниження; їх били рукою; відбирали у них гроші/речі; їм погрожували або ображали; забирали у них документи; змушували працювати без оплати або за мінімальні гроші; погрожували зброєю.	Випадки, коли у жінок відбирали гроші/ речі; їм погрожували зброєю; били рукою; принижували; їм погрожували або ображали; забирали у них документи; змушували працювати без оплати або за мінімальні гроші.
Кількість кривдників	
Дві третини постраждалих поінформували **про одного кривдника**; п'ята частина жінок зазнали насильства з боку групи осіб; 15% не відповіли на це питання. Дві третини жінок, які постраждали від одного кривдника, **знали його особисто на момент інциденту**; випадки ж, пов'язані з групою людей, здебільшого асоціюються з незнайомцями.	60% постраждалих поінформували, що в насильницьких діях брала участь **група людей**; чверть респонденток постраждали від одного кривдника; 13,7% не відповіли на це питання. Переважна більшість постраждалих **не були знайомі з кривдниками на момент інциденту** (85% жінок, які постраждали від групи осіб, та 70% жінок, що постраждали від одного кривдника).
Свідки насильницьких ситуацій	
Близько половини жінок **були самі**, коли стався такий випадок. Серед свідків інциденту найчастіше згадувалися друзі або колеги (кожна десята постраждала жінка); лише 7,5% стикалися з насильницькими ситуаціями в присутності власних чоловіків та дітей.	Дві третини постраждалих повідомили про **присутність свідків у момент інциденту**; з них – 17% жінок були разом з власними чоловіками, 20% – з дітьми, по 11% – з друзями або колегами. Третина постраждалих жінок були самі на момент інциденту.
Погрози в момент інциденту	
Лише 3,8% постраждалих жінок повідомили про безпосередню загрозу своєму життю на момент найбільш серйозної ситуації; 6,3% з них стверджують, що свідки цієї ситуації також були в небезпеці.	**35% постраждалих жінок повідомили про безпосередні погрози вбивства на цей момент**; третина з них наголошують, що свідки ситуації також були в небезпеці. Більшість зі свідків зазнали погроз (26,1%), кілька з них – побиття; одна особа зазнала сексуального насильства.
Місце, де відбулася насильницька ситуація	
Третина всіх постраждалих зазнавали насильницьких дій на вулицях своїх населених пунктів; близько п'ятої частини – пережили подібні випадки в себе вдома, 15% – на роботі або в навчальному закладі.	Кожна десята постраждала з числа ВПО повідомила, що **стикалася з насильницькою ситуацією на блокпосту**.

[10] Розподіл відповідей респонденток, які стикалися принаймні з однією ситуацією. *Джерело*: обстеження ФН ООН з питань ГОН у 2015р.

НАСЛІДКИ НАСИЛЬНИЦЬКИХ ДІЙ ТА ЗВЕРНЕННЯ ПОСТРАЖДАЛИХ ПО ДОПОМОГУ

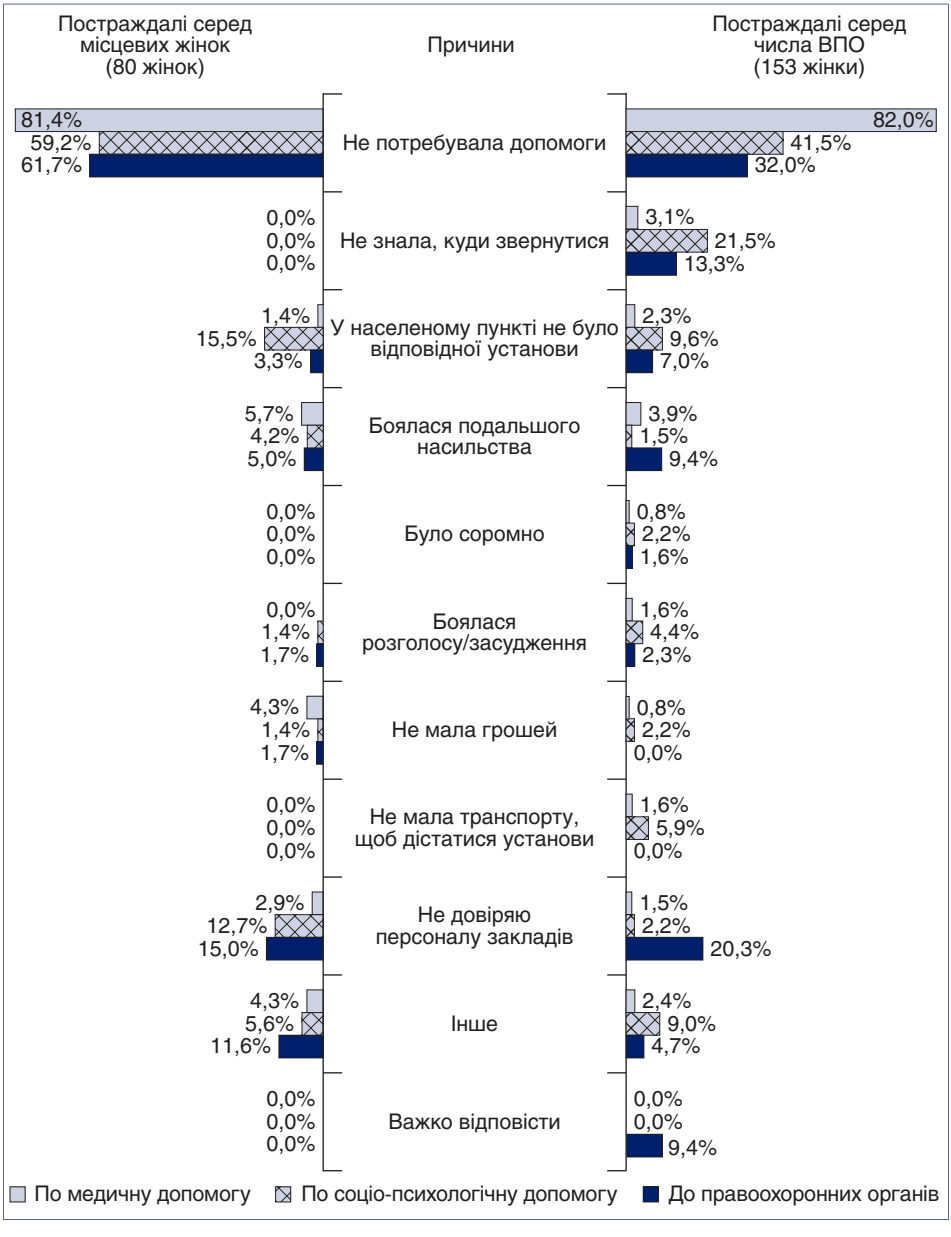
Незважаючи на низький рівень виявленого фізичного та сексуального насильства, частина постраждалих жінок повідомили про ушкодження та захворювання, які вони отримали внаслідок пережитої ситуації. Зокрема, кожна п'ята жінка з числа місцевого населення та кожна десята жінка з числа ВПО, які мали досвід насильства, підтвердили отримання незначних ушкоджень (подряпини, забої або рубці). Жінки також згадували поодинокі випадки більш серйозних травм (глибоких ран і порізів, вивихів і розтягнень); захворювань, що передаються статевим шляхом, та отриманих травм репродуктивних органів, втрати свідомості та загострення хронічних захворювань внаслідок пережитого випадку. Під час опитування були зафіксовані також випадки репродуктивних втрат внаслідок пережитого насильства, оскільки кілька постраждалих жінок повідомили про переривання вагітності після інциденту.

Крім фізичних ушкоджень, постраждалі жінки підтвердили цілий ряд психологічних розладів, з якими вони стикалися після пережитого досвіду. Серед найбільш поширених психологічних проблем, про які зазначали жінки: нав'язливі спогади (дві третини місцевих жінок і майже три чверті жінок з числа ВПО); суттєві порушення сну (майже 40% місцевих жінок і понад половину жінок з числа ВПО) та часті нічні жахіття (52% ВПО); постійне відчуття страху або провини (третина місцевих жінок і близько 40% з числа ВПО); відчуття безпорадності тощо.

Серед постраждалих жінок з числа ВПО психологічні проблеми після пережитих травматичних ситуацій виявилися не лише поширенішими, але й більш інтенсивними з точки зору їх регулярності. Частка переміщених жінок, які часто стикалися з психологічними розладами, в 2-3 рази (залежно від форми розладу) перевищувала відповідний відсоток жінок з числа місцевого населення. Крім того, майже чверть постраждалих ВПО зазначили, що вони пережили глибоку депресію, а близько 5% з них наголосили, що почувалися настільки нещасними, що розмірковували над суїцидом.

Незважаючи на це, лише одна з десяти постраждалих жінок зверталася по соціально-психологічну допомогу до будь-якого постачальника послуг. Що стосується причин незвернення, понад половини постраждалих місцевих жінок і 41,5% з числа ВПО поінформували, що вони не потребували жодної допомоги (діаграма "*Причини відсутності звернень до різних…*"). Водночас, п'ята частина постраждалих жінок з числа ВПО не знали, куди можна звернутися по психологічну підтримку (21,5% респонденток); 15,5% місцевих жінок та майже 10% жінок з числа ВПО повідомили, що в населених пунктах не було відповідних провайдерів послуг. Крім цього, 12,7% місцевих жінок, які постраждали від насильства, зазначили, що вони не зверталися по психологічну допомогу, оскільки не довіряли персоналу відповідних закладів.

Причини відсутності звернень до різних постачальників послуг серед жінок, які постраждали від насильства



Подібні причини незвернення висловлювались окремими постраждалими й щодо підтримки медичних працівників, хоча основна частина жінок не зверталися по медичну допомогу, оскільки вони не потребували її. Ті ж жінки, які зверталися до медичних закладів (зокрема, до приймального відділення лікарні, міської поліклініки, амбулаторних медичних закладів і пунктів первинної медичної допомоги), повідомили, що скористалися послугами травматологів, хірурга, терапевта, офтальмолога, невропатолога та отоларинголога.

Переважна більшість постраждалих від насильства не зверталися й до правоохоронних органів (три чверті постраждалих серед місцевих жінок та 83,7% постраждалих серед ВПО). Серед найбільш поширених причин незвернення вони зазначали відсутність довіри до правоохоронців (15% місцевих постраждалих жінок та 20% постраждалих ВПО) та непоінформованість, куди саме слід звертатися в подібних ситуаціях (13,3% ВПО). Важливо, що практично одна з десяти постраждалих ВПО не зверталася до правоохоронців, через побоювання можливості подальшого насильства (діаграма "*Причини відсутності звернень…*", с.223).

Кілька жінок повідомили, що мали намір звернутися до правоохоронців після пережитого досвіду насильства, але їм відмовили або не прийняли заяву, кримінальні провадження не були ініційовані або не отримали подальшого розвитку. Дослідження також підтвердило відсутність звичної практики щодо звернення постраждалих по юридичні консультації у випадках взаємодії з правоохоронними органами.

У цілому, постраждалі від насильницьких дій схильні ділитися пережитим досвідом з іншими особами, однак більшість з них розмовляли про це лише з найближчими людьми, такими як чоловіки/партнери, інші члени сім'ї та друзі. Лише кілька жінок (до 5% постраждалих ВПО та менше 3% постраждалих місцевих жінок) розповідали про випадки, які їм довелося пережити, стороннім людям, а саме – соціальним і медичним працівникам, працівникам гуманітарних організацій та НУО, психологами та релігійним служителям, правоохоронцям та юристам. Ті ж жінки, які не розповідали про досвід насильницьких випадків жодній особі, згадували, що вони нікому не довіряли або вважали, що вже нічого не можна подіяти, аби покращити ситуацію.

Найпоширенішою реакцією людей, з якими постраждалі жінки ділилися власним досвідом, була емоційна підтримка (про це повідомили близько 60% респонденток). Кожна сьома жінка серед усіх постраждалих зазначила,

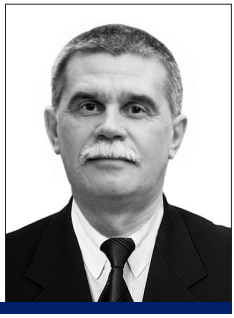
що її вислухали, але нічого не змогли зробити, аби допомогти. Лише кілька жінок повідомили про поодинокі випадки перенаправлення до медичних закладів і правоохоронних органів, психологів, релігійних служителів і жіночих груп підтримки.

Таким чином, аналіз стратегій подолання негативних наслідків пережитого насильства засвідчив, що постраждалі схильні покладатися на допомогу лише найближчого оточення. Так, три чверті місцевих жінок та 80% ВПО, які постраждали від насильства, вважають, що найбільш корисною в подоланні наслідків пережитого для них стала підтримка друзів та родичів. Лише кілька переміщених жінок зазначили, що корисними виявилися працівники НУО та гуманітарних організацій, психологи та релігійні служителі; кожна десята з числа місцевих жінок повідомила про корисність підтримки медичних працівників.

Можливі стратегії подолання негативних наслідків насильства в майбутньому респондентки також пов'язують з емоційною підтримкою близьких людей (близько третини всіх постраждалих жінок). Серед інших потенційних стратегій, респонденти зазначають доцільність допомоги психолога (13,7% ВПО та 8,8% місцевих жінок), жіночих груп підтримки (майже 6% постраждалих серед ВПО) та підтримку неурядових організацій. Одна з десяти жінок, які представляли місцеві громади, зазначила про можливу допомогу з боку представників правоохоронних органів або місцевої влади.

Результати соціологічного дослідження підтвердили вплив військового конфлікту в Донецькій та Луганській областях на зростання всіх форм насильства, в т.ч. й ГОН, на територіях, що безпосередньо зачеплені бойовими діями. Порівняння досвіду жінок, які постійно проживали в місцевих громадах регіонів дослідження, та жінок, які були вимушені залишити власні домівки внаслідок конфлікту, доводить підвищені ризики всіх форм насильства серед ВПО. При цьому вплив конфлікту на рівень ГОН виявляється не лише у зростанні кількості насильницьких ситуацій та числа постраждалих осіб; більш жорсткі обставини насильницьких дій, з якими стикаються жінки в період конфлікту, супроводжуються безпосередніми загрозами для життя постраждалих й призводять до більш травматичних наслідків. Відсутність звичаєвої практики звернення по допомогу у випадку насильства, системний брак послуг з підтримки для постраждалих від ГОН та їх повна недоступність в умовах ведення бойових дій, низький рівень довіри до працівників наявних закладів та втрата центральною владою контролю над їх діяльністю на значній частині територій, – лише частина тих проблем, завдяки яким жінки здебільшого залишаються наодинці з пережитим досвідом насильства.

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ



Олександр КОВАЛЬ,
завідувач сектору соціальних ризиків Національного інституту стратегічних досліджень

Дискусії, присвячені гендерній рівності, не вщухають упродовж останніх двох десятиліть. Проте так і не набули сталого визначення або єдиного трактування в експертному середовищі деякі ключові для цієї проблематики терміни, зокрема "гендерна рівність". Хоча прийнятий у 2005р. Закон "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" дещо систематизував і впорядкував вживання певних термінів, однак до остаточного внормування термінологічних визначень не призвів. Ще й досі точки зору експертів часто суттєво різняться навіть стосовно засадничих сутностей самого терміну "гендер".

У суспільному дискурсі найбільш широко представлені такі аспекти гендерної рівності як представництво жінок в органах влади, на керівних посадах та такі, що в той чи інший спосіб пов'язані з материнством. Проте в Україні перелік проблемних з точки зору гендерної рівності сфер цими аспектами явно не обмежується (він є значно ширшим, а коріння проблем залягають глибше, ніж може здатися).

Отже, тут розглянуто лише три аспекти, які не так часто дискутуються у вітчизняному суспільстві, проте є надзвичайно важливими для якісного розуміння сутності гендерної рівності та подальших правильних кроків у напрямі її запровадження.

ГЕНДЕРНІ ДИСБАЛАНСИ В ПЕНСІЙНОМУ СТРАХУВАННІ

У 2011р. в Україні був встановлений однаковий для чоловіків і жінок пенсійний вік – 60 років, що цілком відповідає принципу гендерної рівності. Проте, згідно з Законом "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", й досі є чинними наступні положення:

- мінімальна пенсія за віком встановлюється за наявності у чоловіків 35 років, а у жінок 30 років страхового стажу. За кожен повний рік страхового стажу понад 35 років чоловікам і 30 років жінкам пенсія за віком збільшується на 1% розміру пенсії;

- мінімальний розмір пенсії за віком встановлюється особам, які відпрацювали на підземних роботах не менш як 15 років для чоловіків та 7,5 років для жінок за списком №1 виробництв, робіт, професій, посад і показників.

Згідно з Законом України "Про пенсійне забезпечення":

- право на пенсію за віком мають: чоловіки – після досягнення 60 років і при стажі роботи не менше 25 років; жінки – після досягнення 55 років і при стажі роботи не менше 20 років;
- на пільгових умовах мають право на пенсію за віком:
  - працівники, зайняті повний робочий день на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими та особливо важкими умовами праці, – за списком №1 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затверджуваним Кабінетом Міністрів України, і за результатами атестації робочих місць – після досягнення 50 років і при стажі роботи не менше 25 років у чоловіків, з них не менше 10 років на зазначених роботах, і не менше 20 років у жінок, з них не менше 7,5 років на зазначених роботах;
  - працівники, зайняті повний робочий день на інших роботах із шкідливими та важкими умовами праці, – за списком №2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затверджуваним Кабінетом Міністрів України, і за результатами атестації робочих місць – після досягнення 55 років і при стажі роботи не менше 30 років у чоловіків, з них не менше 12,5 років на зазначених роботах, і не менше 25 років у жінок, з них не менше 10 років на зазначених роботах.

Пільги щодо трудового стажу порівняно з чоловіками мають жінки, які працюють:

- трактористами-машиністами, машиністами будівельних, шляхових і вантажно-розвантажувальних машин, змонтованих на базі тракторів і екскаваторів;
- водіями міського пасажирського транспорту (автобусів, тролейбусів, трамваїв) і великовагових автомобілів, зайнятих у технологічному процесі важких і шкідливих виробництв.

Менший, порівняно з чоловіками, вік виходу на пенсію та/або стаж роботи встановлено для наступних категорій жінок:

- певні категорії військовослужбовців і членів їх сімей;
- особи, хворі на гіпофізарний нанізм (ліліпути), і диспропорційні карлики;
- інваліди по зору I групи – сліпі та інваліди з дитинства I групи;
- деякі категорії робітників і службовців авіації, а також льотно-випробного складу, незалежно від відомчої підпорядкованості підприємств, установ і організацій, в яких вони зайняті;

- робітники локомотивних бригад і окремі категорії працівників, які безпосередньо здійснюють організацію перевезень і забезпечують безпеку руху на залізничному транспорті та метрополітенах;
- працівники експедицій, партій, загонів, дільниць і бригад, безпосередньо зайняті на польових геологорозвідувальних, пошукових, топографо-геодезичних, геофізичних, гідрографічних, гідрологічних, лісовпорядних і розвідувальних роботах;
- робітники, майстри (в т.ч. старші майстри), безпосередньо зайняті на лісозаготівлях і лісосплаві, включно із зайнятими на обслуговуванні механізмів і обладнання;
- механізатори (докери-механізатори) комплексних бригад на вантажно-розвантажувальних роботах у портах;

- плавсклад морського, річкового флоту і флоту рибної промисловості (крім суден портових, що постійно працюють на акваторії порту, службово-допоміжних, роз'їзних, приміського та внутрішньоміського сполучення).

Стаття 24 Конституції України наголошує, що: "Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується … встановленням пенсійних пільг …". З точки зору здорового глузду, **жодна рівність не може забезпечуватись встановленням пільг**, оскільки вони [пільги] апріорі створюють нерівні (привілейовані) умови для їх користувачів. Це фактично є дискримінацією осіб, на яких пільги не поширюються.

До того ж вказана норма Конституції суперечить ст.3 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", згідно з якою: "Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на … недопущення дискримінації за ознакою статі …".

Єдиним поясненням такої колізії може бути хронологія прийняття законодавчих актів. Конституція України була прийнята у 1996р., тоді як закон лише у 2005р.

Примітно, що згідно з основоположним у сфері гендерної рівності документом ООН – Конвенції "Про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок" (1979р.) (далі – Конвенція) – не вважаються дискримінаційними лише спеціальні заходи, спрямовані на охорону материнства (ст.4). Не викликає сумніву, що пенсійні пільги не підпадають під дію цієї норми. **Отже питання про доцільність надання Конституцією та Законами України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" та "Про пенсійне забезпечення" певних пенсійних привілеїв жінкам є досить дискусійним з огляду на найкращу світову практику встановлення гендерної рівності.**

ГЕНДЕРНІ ДИСБАЛАНСИ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Чинне законодавство про працю містить низку норм, які регулюють працю жінок, зокрема, згідно з ч.1 ст.174 Кодексу законів про працю України: "Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню)". Така сама норма продубльована у ст.10 Закону "Про охорону праці".

Згідно з наказом МОЗ, встановлено перелік (який містить кількасот найменувань) важких робіт і робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок[1]. Проте, вища оплата та пільги, зокрема додаткові оплачувані відпустки, коротший робочий день та безкоштовне харчування приваблюють жінок до шкідливих робіт, у т.ч. до тих, працювати на яких їм заборонено законом.

Вказаний перелік шкідливих робіт, попри очікування деяких експертів, так і не став "мертвою нормою" – суди продовжують його застосовувати, що призводить до порушення прав жінок на працю[2].

Під час вивільнення з важких робіт і робіт із шкідливими умовами праці жінкам надаються такі пільги:

(*а*) збереження середнього заробітку за місцем попередньої роботи на час перенавчання або перекваліфікації, але не більше шести місяців;

(*б*) збереження права користування відомчою житловою площею, а також дитячими дошкільними закладами за місцем попередньої роботи.

Вказані пільги встановлені Постановою Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС "Про додаткові заходи щодо поліпшення умов праці жінок, зайнятих у народному господарстві"[3], яка ще й досі є чинною в Україні.

Частиною 2 ст.175 КЗпП забороняється залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. До того ж діють граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками[4].

Проте, деякі експерти обгрунтовано вважають, що: "Якщо здатність піднімати важкі речі або працювати в небезпечних умовах є ключовими для функціональних обов'язків окремо взятої роботи, тоді такі здатності мають бути визначені як об'єктивні критерії, що не пов'язані зі статтю кандидата. Жінки

---

[1] Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України №256 від 29 грудня 1993р.

[2] Див., наприклад, рішення Маневицького районного суду Волинської області від 25 травня 2015р. у справі №164/409/15-ц. – Єдиний державний реєстр, *http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/44526303*.

[3] Постанова Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС "Про додаткові заходи щодо поліпшення умов праці жінок, зайнятих у народному господарстві" №305 від 26 травня 1978р.

[4] Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками, затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України №241 від 10 грудня 1993р.

не повинні презумптивно вважатися нездатними підняти визначену вагу або працювати в шкідливих умовах і тому отримувати відмову у роботі"[5].

Згідно зі ст.175 КЗпП залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.

Можна стверджувати, що у вітчизняному трудовому законодавстві має місце т.зв. "позитивна диференціація", хоча й в досить незначному обсязі[6]. Аналіз ставлення науковців свідчить про широкий розкид точок зору з цієї проблематики: від повного схвалення до абсолютного заперечення з мотивів зниження конкурентоспроможності жінок на ринку праці[7].

Натомість сьогодні у світі набуває поширення гендерний рух, представники та прихильниці якого стверджують, що "диференціація праці розвиває у жінок почуття неповноцінності і позбавляє їх рівних можливостей у доступі до джерел існування"[8]. Практика європейського судочинства також свідчить, що європейська спільнота сьогодні надає перевагу "зрівнялівці" жінок з чоловіками у сфері праці. Так, наприклад, у рішенні по справі *Commission v. French Republic* Суд ЄС постановив, що заборона на роботу в нічний час для жінок порушує принцип однакового ставлення до жінок і чоловіків[9].

Загалом у розвинутих країнах спостерігається тенденція до зменшення позитивної диференціації щодо трудового права жінок, нівелювання її стандартів. Навпаки, набуває поширення процес його [трудового права жінок] уніфікації. Так, Конвенція №111 ООН "Про дискримінацію в галузі праці і занять" наголошує, що: "будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що робиться за ознакою … статі … і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять … вважається дискримінацією".

МОП у своїх документах неодноразово звертала увагу на те, що відповідні норми не повинні виходити за рамки захисту репродуктивного здоров'я жінок і грунтуватися на стереотипних уявленнях про роль жінок у суспільстві. Підкреслюється, що захисні заходи, які базуються на стереотипних уявленнях про професійні здібності та ролі жінки в суспільстві, що спрямовані стосовно жінок, порушують

[5] Праця жінок: дискримінація по відношенню до жінок на українському ринку праці. – Звіт Європейського та Центральноазіатського відділу *Human Rights Watch* за результатами дослідження щодо дискримінації жінок під час прийому на роботу в Україні у 2003р., *http://www.helsinki.org.ua/files/docs/1157723430.pdf*.

[6] Інші випадки створення особливих умов праці вагітних жінок і матерів не аналізуються, оскільки цілком підпадають під дію ст.4 Конвенції.

[7] Див., наприклад: Світенок М. І. Проблеми гендерної рівності у законодавстві про працю України. – Наукова електронна бібліотека періодичних видань НАН України, *http://dspace.nbuv.gov.ua/xmlui/handle/123456789/34400*.

[8] Антон О. А. Заборона дискримінації у сфері праці як юридична гарантія: міжнародно-правові нормативи та вітчизняне трудове законодавство. – Університетські наукові записки, 2006, №1, с.173-180.

[9] Там само.

принцип рівних можливостей і рівних звернень щодо чоловіків і жінок у питаннях праці і зайнятості. Положення, які стосуються захисту осіб, працюючих у шкідливих і важких умовах праці, повинні рівною мірою поширюватися на захист здоров'я і безпеки чоловіків і жінок, з урахуванням гендерних відмінностей щодо конкретних видів ризику їх здоров'ю[10].

Аналогічно, згідно з Директивою з рівного ставлення: "ця Директива має без упереджень до прав держав-членів виключити з поля її застосування ті професійні зайняття… в яких, за їхньою природою або за контекстом, в якому вони виконуються, стать працівника є визначальним фактором"[11].

Дискримінація у визначенні Конвенції №111 "будь-яка відмінність, виняток або перевага, надана за ознакою расової належності, кольору шкіри, статі, релігійних переконань, політичного світогляду, національного та соціального походження, які зводять нанівець або погіршують рівність можливостей або ставлення в галузі праці і занять".

Що стосується винятків (пов'язаних з характеристиками, властивими конкретному виду роботи), то законодавці повинні дуже обережно та прискіпливо ставитися до того, щоб такий виняток охоплював реальні потреби стосовно конкретного виду роботи або посади. На сьогодні немає єдиного підходу до визначення таких винятків у законах: деякі закони містять лише загальну згадку щодо винятків (пов'язаних з характеристиками, властивими конкретному виду робіт); інші, крім загальної згадки докладно наводять ситуації, за яких допускається певна професійна кваліфікація, незважаючи на загальну законодавчу заборону на дискримінацію під час прийому на роботу[12].

Експертна Рада МОП наполягає, що винятки до цього правила мають бути інтерпретовані з єдиною метою – уникнути "невиправданого обмеження захисту", що його має надавати Конвенція[13].

Отже, **у вітчизняному трудовому праві до сьогодні має місце подвійна дискримінація**. З одного боку, є чинними ряд норм, що презумптивно вважають жінок нездатними до певних видів роботи. Тим самим порушується право жінок на рівні можливості в доступі до джерел існування. З іншого боку, для них встановлено необгрунтовані пільги. Такий стан справ суперечить документам МОП, Директивам ЄС та найкращій світовій

[10] Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (2012). Individual Observation concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (№.111). Russian Federation (ratification: 1961). – International Labour Organization, *http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3084477*.

[11] Директива Ради ЄС "Про реалізацію принципу рівноправного поводження щодо чоловіків і жінок у питаннях доступу до робочих місць, професійної освіти та просування, а також робочих умов" 76/207/ЄС від 9 лютого 1976р., стаття 2 (2). Наведено за: Праця жінок: дискримінація по відношенню до жінок на українському ринку праці. – *http://www.helsinki.org.ua/files/docs/1157723430.pdf*.

[12] ГЛАВА VII. Основные положения трудового законодательства: *Искоренение дискриминации в области труда и занятий*. – *http://www.ilo.org/legacy/russian/dialogue/ifpdial/llg/ch7/index.htm*.

[13] Міжнародна конференція праці *Equality in Employment and Occupation*. Загальне опитування Експертного комітету з застосування конвенцій та рекомендацій, 75 сесія, 1988р., Звіт III (частниа 4B) Наведено за: Праця жінок: дискримінація по відношенню до жінок на українському ринку праці.

практиці. Коли держава забороняє жінкам певні види робіт, обгрунтовуючи це турботою про їх репродуктивне здоров'я, вона визнає і створює вищу цінність "жінки як матері" і занижує роль "жінки як працівниці". Така заборона водночас нехтує чоловічим репродуктивним здоров'ям, яке несправедливо вважається невразливим, стійким до зовнішніх шкідливих впливів. Через таку заборону транслюються гендерні стереотипи: чоловіки постають як невразливі, а жінки – як надмірно вразливі, які повинні народжувати дітей. Ситуація, коли турбота про жінок реалізується у вигляді ряду заборон, являє жінок як несамостійних і нетямущих, які потребують догляду та опіки[14].

ГЕНДЕРНІ ДИСБАЛАНСИ НА ВІЙСЬКОВІЙ СЛУЖБІ

Сьогодні у Збройних Силах України служать понад 15 тис. жінок, з яких майже 2 000 – мають офіцерські звання[15]. Жінки-військовослужбовці обіймають посади, пов'язані переважно з виховною та кадровою роботою, медициною, фінансами, юриспруденцією та тиловим забезпеченням.

Порівняно з арміями розвинутих країн світу за чисельністю жінок, ЗС України дещо поступаються за цим показником. Наприклад, у збройних силах США служать понад 200 тис. жінок, чимало з них мають генеральські звання[16]. Є генерали серед жінок в арміях Великої Британії, Італії та Франції. В Україні також чимало жінок мають звання старших офіцерів (зокрема, полковників, особливо у військовій медицині), проте армійських генералів серед українок поки немає. В Німеччині, Іспанії, Норвегії жінки обіймають посаду Міністра оборони.

На сьогодні понад 1 500 жінок-військовослужбовців отримали статус учасника бойових дій, більше 600 з них – нагороджені відзнаками Міністерства оборони України, понад 30 – державними нагородами[17].

Водночас, наразі у Збройних Силах України ще існують певні проблеми та недоліки, пов'язані з проходженням служби жінками-військовослужбовцями.

Отже, серед головних проблем, що зумовлюють гендерний дисбаланс на військовій службі, є наступні.

[14] "Невидимий батальйон": участь жінок у військових діях в АТО. – Соціологічне дослідження, *http://uwf.kiev.ua/files/Nevydymiy_batalion.pdf*.

[15] Зятьєв С. І медсестри, і снайпери... – Народна армія, 2016, №8, с.7, *http://na.mil.gov.ua/files/pdf/5437-(03-03-2016).pdf*.

[16] Зокрема, Д.Холланд, яка очолює військову академію Вест-Пойнт, навчання у якій жінкам стало доступним лише 40 років тому.

[17] Зятьєв С. І медсестри, і снайпери..., с.7.

1. Наявність гендерно-корпоративного стереотипу. Збройні Сили традиційно є чи не найконсервативнішим суспільним інститутом щодо питання перебування жінок на військовій службі. Тому відбуваються непоодинокі випадки, коли у окремих командирів (начальників) переважають настрої гендерного нігілізму: вони не бажають перейматися проблемами жінок, надавати можливості для підвищення їх професійного рівня, освіти, інтелектуального розвитку та просування по службі. Згідно з опитуванням, 37% молодих жінок з досить високим рівнем освіти виявили незадоволеність малозмістовним характером військової діяльності, що не дає можливість особистісної самореалізації[18].

2. Недостатня урегульованість адміністративно-побутових умов проходження служби. Це нестача (відсутність) зручної та гігієнічно придатної для використання військової форми одягу, взуття, відсутність облаштованих місць і засобів особистої гігієни, створення належних побутових умов під час виїзду на військові полігони тощо.

3. Обмеження соціальних прав жінок у частині дотримання чинного законодавства з питань материнства та дитинства. Насамперед йдеться про поодинокі випадки залучення жінок, які мають дітей віком до трьох років, від трьох до 14 років або дітей-інвалідів, до робіт у вихідні дні, направлення у відрядження без їх згоди, відмова у прийнятті на роботу вагітним жінкам і тим, які мають дітей до трьох років. З-поміж матерів 33% відмічають труднощі, пов'язані з необхідністю догляду за дітьми, особливо дітьми дошкільного віку[19].

4. Недостатня представленість жінок-військовослужбовців у публічному суспільному дискурсі. В українських медіа часто можна зустріти оповіді про "героїв", притому з іменами та переліком подвигів, але рідко – про "героїнь". Винятком є хіба що військовополонена Н.Савченко, хоча її "героїзм" пов'язаний скоріше не з військовою службою, а з її поведінкою в ув'язненні. Дискурсивна невидимість жінок-військовослужбовців безпосередньо пов'язана з ще одним аспектом нерівності – жінки, невидимі для медіа, невидимі також і для інфраструктури армії, попри те, що служать у ній не поодиноко. Інфраструктура ЗС України облаштована під потреби чоловіків і виключає з армії жінок із їх специфічними потребами[20].

5. Заборона певних військових професій для жінок. Військові посади, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками рядового, сержантського і старшинського складу передбачені у Тимчасовому переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу з урахуванням тих, на які дозволяється призначати військовослужбовців-жінок, та відповідних їм військових звань і тарифних розрядів посад, затвердженому наказом Міністра

---

[18] Калагін Ю. Фемінізація Збройних Сил. – *http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/usoc/2006_5/7-12.pdf*.

[19] Клименко Н. Роль і місце жінки-військовослужбовця в Україні. – Економіка та держава, 2014, №5, с.116-119.

[20] "Невидимий батальйон": участь жінок у військових діях в АТО. – *http://uwf.kiev.ua/files/Nevydymiy_batalion.pdf*.

оборони України[21]. *По-перше*, перелік для жінок є значно вужчим, ніж для чоловіків. *По-друге*, сама по собі наявність такого переліку є викликом гендерної рівності у ЗСУ. Непоодинокими є випадки, коли де-факто жінки виконують ті самі завдання, що й чоловіки, але ніде не зареєстровані, або офіційно обіймають інші посади, а відтак – не мають права на пільги та соціальні виплати.

Характерно, що більшість військовослужбовців-жінок скептично ставляться до престижу жінки-військовослужбовця у нашому суспільстві. Так, близько 32% військовослужбовців-жінок оцінюють його як середній, близько 17% – вважають, що його немає зовсім, ще 15% оцінюють його нижче середнього, ще 15% важко визначитися у цьому питанні[22]. Така ж само ситуація спостерігається у питаннях ставлення військовослужбовців-жінок до власної військової кар'єри. Відносна більшість (46%) опитаних вважають, що однозначно не мають перспективи зробити військову кар'єру, 23% вважають, що скоріше не мають такої перспективи. Позитивну відповідь на це питання надали 20% військовослужбовців-жінок: 8% зазначають, що таку перспективу мають, 12% – скоріше мають[23].

Головними причинами гендерної дискримінації експерти зазначають такі: застарілі традиції та уявлення про роль і місце жінки в суспільстві; недосконалість нормативно-правової бази з питань захисту прав людини і громадянина (незалежно від його статі); відсутність дієвих механізмів впровадження ідей гендерної рівності; невідповідність гендерних стандартів Збройних Сил України соціальним потребам військовослужбовців[24].

Отже, жінки-військовослужбовці є специфічною соціально-демографічною та військово-професійною групою, що потребує особливої уваги з боку науковців і військових практиків. Підсумовуючи, слід констатувати, що представництво жінок у сфері оборони зростає, що відповідає загальносвітовим тенденціям розвитку держави. Але, на думку експертів, **зростання чисельності військовослужбовців-жінок, особливо служби за контрактом, пов'язана не з престижем самої служби, а насамперед з небажанням чоловіків обіймати малооплачувані посади**[25].

У цій статті розглянуті лише окремі аспекти гендерної нерівності, з якими рано чи пізно стикається майже кожен громадянин України. Попри удавану простоту порушених проблем, управлінські рішення стосовно кожного з цих напрямів мають бути надзвичайно виваженими, оскільки горизонт їх впливу може обчислюватися десятиліттями, а наслідки є важкопрогнозованими. ■

---

[21] Тимчасовий перелік штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу з урахуванням тих, на які дозволяється призначати військовослужбовців-жінок, та відповідних їм військових звань і тарифних розрядів посад, затверджений наказом Міністерства оборони України №337 від 27 травня 2014р.

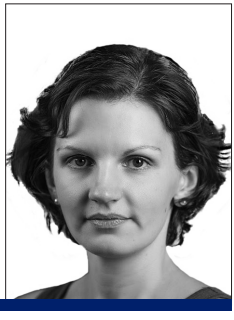
[22] Клименко Н. Роль і місце жінки-військовослужбовця в Україні…, с.116-119.

[23] Там само.

[24] "Невидимий батальйон": участь жінок у військових діях в АТО.

[25] Дубчак Н. І. Жінки у Збройних Силах України: проблеми гендерної політики. – Стратегічні пріоритети, 2008, №4, с.187-192.

ЗАЛУЧЕНІСТЬ ЖІНОК У ПОЛІТИКУ: КРАЇНИ ЄС І УКРАЇНА[1]



Тамара МАРЦЕНЮК,
доцентка кафедри соціології
Національного університету
“Києво-Могилянська академія”

Залученість жінок на рівні з чоловіками у сферу політики – одна з важливих ознак забезпечення гендерної рівності. Не даремно на міжнародному рівні в різноманітних звітах питання доступу жінок до ресурсів та влади є важливим критерієм рівних можливостей та економічного добробуту суспільства.

Наприклад, *по-перше*, у відомому щорічному Звіті з людського розвитку Програми розвитку ООН (*UNDP Human Development Report*)[2] один із індексів – *Gender Equality Index* – присвячено питанню гендерної рівності. *По-друге*, в щорічному **Звіті з глобального гендерного розриву** (*Global Gender Gap Report*), що готується **Світовим економічним форумом** (*World Economic Forum*)[3], одна з чотирьох важливих сфер нерівності між чоловіками та жінками поряд з економічною участю, рівнем освіти та сферою здоров’я стосується саме політичного представництва. Важливо додати, що загалом найгіршою є ситуація із політичною складовою участі жінок, адже гендерний розрив (*gender gap*) у цій сфері, станом на 2015р., загалом у світі покритий лише на 20%. Додаткові статистичні дані, взяті з постійно оновлюваної бази даних “Жінки у національних парламентах”, яку веде Міжпарламентська спілка (*Inter-Parliamentary Union*)[4], переконують про обмеженість доступу жінок до “великої” політики. Станом на 1 червня 2016р., жінки посідали лише 22,7% місць у середньому в парламентах світу.

Але не може не привернути увагу той факт, що найбільш успішним стосовно залучення жінок до політики є регіон Європейського Союзу. У країнах ЄС жінки посідають у середньому 29% місць у парламентах[5], що більш ніж удвічі перевищує число жінок у Верховній Раді України – лише 12%.

Отже, в цій статті розглянуто основні аспекти забезпечення жінкам рівних прав і можливостей у сфері політики на рівні ЄС та в Україні, співставлено досвід і виявлено можливості для покращення ситуації із доступом жінок до владних ресурсів в українському суспільстві.

---

1 Стаття подається з максимальним збереженням авторського стиля.

2 Human Development Report, Gender Equality Index. – UNDP, *http://hdr.undp.org/en/statistics*.

3 Global Gender Gap Index 2015, Global Gender Gap. – World Economic Forum, *http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015*.

4 Women in National Parliaments, Inter-Parliamentary Union. – *http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm*.

5 Gender balance in decision-making positions, Autumn 2015. – European Commission, *http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm*.

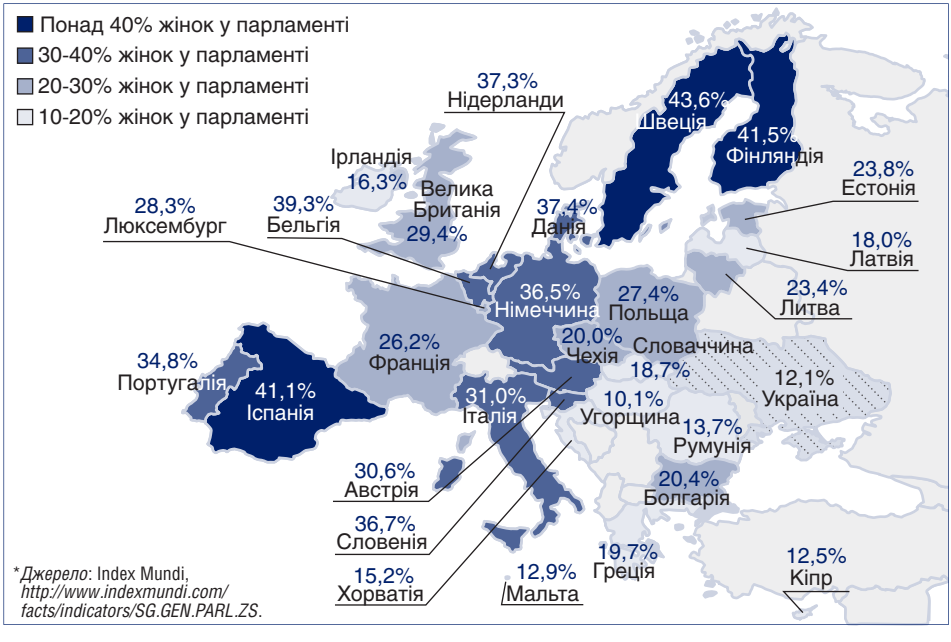
"ДІЯ ЗВЕРХУ", АБО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ СТОСОВНО ПОЛІТИЧНОЇ УЧАСТІ ЖІНОК

Аби результативно впроваджувати політику гендерної рівності, важливо здійснювати т.зв. комплексний підхід на рівні "дії зверху" (державної гендерної політики) і т.зв. "дії знизу" (низових ініціатив, тобто зусиль з боку жіночого руху)[6]. Крім того, важливу складову процесу регулювання гендерних відносин становлять інституції освіти та науки, виконуючи функцію постійного моніторингу та проведення фахових досліджень гендерних відносин.

Доступ жінок до рівня прийняття рішень. Для кращого розуміння результатів гендерної політики в країнах ЄС і України, варто детальніше розглянути питання доступу жінок до "великої" політики та основні механізми його реалізації.

Жінки при владі в країнах ЄС[7]. Серед 28 країн ЄС перші місця за представленістю жінок у національному парламенті посідають – Швеція, Фінляндія та Іспанія. Найгіршою є ситуація з представництвом жінок у топ-політиці – в Угорщині, на Кіпрі, на Мальті, у Румунії, Ірландії, Латвії, Словаччині та Чехії, тобто у країнах, які стали нещодавніми членами ЄС та були належними до т.зв. соціалістичного простору.

Частка жінок у парламентах ЄС та України у 2015р.*



**Джерело*: Index Mundi, *http://www.indexmundi.com/facts/indicators/SG.GEN.PARL.ZS*.

[6] Марценюк Т. Інституційні засади регулювання гендерних відносин. – Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата соціологічних наук, К., 2009, с.214.

[7] Марценюк Т. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. – Міжнародний центр перспективних досліджень, 2015. – С. 19-21.

Отже, **країни ЄС суттєво відрізняються рівнем залученості жінок до великої політики.** Як бачимо, найкращою стосовно участі жінок у політиці на рівні прийняття рішень є ситуація саме у Швеції, у якій протягом десятиліть на державному рівні розробляються механізми забезпечення гендерної рівності задля покращення нерівного розподілу прав і можливостей для чоловіків та жінок. Швеція є прикладом "поступального шляху" (*incremental track*) на противагу "швидкому шляху" (*fast track*) у впровадженні гендерної політики, тобто покрокового покращення стану гендерної рівності в країні. Окремо слід зазначити про активний жіночий рух, що зумів поставити питання гендерної рівності на політичний порядок денний і вивести приватні питання у публічну сферу.

ГЕНДЕРНІ КВОТИ ЯК МЕХАНІЗМ ПРОСУВАННЯ ЖІНОК У ПОЛІТИКУ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД І КРАЇНИ ЄС

Державна політика підтримки жінок втілюється, передусім, через гендерні квоти як тимчасові підтримувальні дії задля збільшення кількості жінок у політиці. Гендерні квоти бувають законодавчі та добровільні партійні[8]. Законодавчі поділяють на зарезервовані місця та законодавчі кандидатські квоти. Зарезервовані для жінок місця – це тип квоти, де держава визначає кількість місць у виборному органі для жінок, створюється окремий список жінок-кандидаток, які конкурують між собою. Приклади країн із такими квотами – це Руанда (57%), Афганістан (28%), Ірак (27%), Бангладеш (20%). Тому і відсоток жінок у цих країнах може бути порівняно великий, адже це т.зв. "жорсткі" квоти. Окрім того, гендерні квоти можуть бути прописані у Конституції (наприклад, Афганістан, Еквадор, Гаїті, Сербія, Франція тощо) чи у законі про вибори (ПАР, Бельгія, Киргизстан, Узбекистан, Португалія, Панама, Корея тощо). Зокрема, законодавчі квоти прийняті у таких країнах ЄС – Бельгії, Греції, Ірландії, Іспанії, Італії, Польщі, Португалії, Словенії та Франції.

Добровільні партійні квоти – це найбільш поширений тип квот у світі. Спочатку були запроваджені у 1970-х роках деякими соціал-демократичними партіями Західної Європи. Якраз Скандинавські країни відомі добровільними партійними квотами, які були ініційовані активним жіночим рухом. Зазвичай для добровільних партійних квот важливим є усвідомлення на рівні партій цінності гендерної рівності та залучення жінок. Партії добровільно запроваджують такі квоти у більшості країн-членів ЄС: Австрія, Велика Британія, Греція, Іспанія, Італія, Кіпр, Литва, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Німеччина, Румунія, Словаччина, Словенія, Угорщина, Франція, Хорватія, Чехія, Швеція.

Із квотами пов'язані також такі нюанси[9], як розмір квоти (наприклад, 20%, 30% чи 40% тощо), а також мандат на місце (у прохідній частині списку чи в кінці). Прописана у законодавстві квота також не завжди спрацьовує, якщо немає механізму її втілення – санкцій за невиконання квоти (відмова реєстрації партії) чи нагороди (державне фінансування виборчої кампанії партії). Загалом досвід країн, які запровадили квоти (а таких переважна більшість у світі) свідчить, що це прискорює проходження жінок у політику.

---

8 Global Database of Quotas for Women, Inter-Parliamentary Union. – Quota Project, *http://www.quotaproject.org/aboutQuotas.cfm*.

9 Dahlerup D. Using Quotas to Increase Women's Political Representation. – Women in Parliament: beyond Numbers [ed. by A. Karam], Stockholm: International IDEA, 1998, p.91-109.

ЖІНКИ В УКРАЇНСЬКІЙ ПОЛІТИЦІ НА РІВНІ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ТА ІНІЦІАТИВИ СТОСОВНО ПОКРАЩЕННЯ СИТУАЦІЇ

Незважаючи на те, що жінки в Україні формально отримали рівний із чоловіками статус, де-факто вони продовжують піддаватися дискримінації і в політичній сфері. Експертки вбачають в цьому кілька причин: низький соціальний статус жінок, економічна залежність від чоловіків, нерівноцінний розподіл сімейних обов'язків, відсутність центрів з політичної освіти населення, відсутність підтримки жінок-політиків з боку чоловіків та нерозуміння останніми важливості проблеми представлення жінок у владі, вплив стереотипу "політика – чоловіча справа"[10].

Відповідно до міжнародного рейтингу Україна розділяє 141 місце (разом із Індією та Йорданом)[11] із лише 12% жінок у Верховній Раді. Загалом країни колишнього соцтабору не просунулися у лідери за кількістю жінок у парламентах. Трансформаційні процеси і боротьба за важливі економічні ресурси не сприяли значному залученню жінок до великої політики.

Хоча, станом на червень 2016р., в українському Парламенті жінкам таки належать місця в керівництві: Ірина Геращенко є Першою заступницею Голови Верховної Ради, а Оксана Сироїд – Заступницею Голови Верховної Ради України. До складу Кабінету Міністрів України, сформованому від 14 квітня 2016р., у якому кількість міністрів та віце-прем'єр-міністрів становить 22 особи, увійшли двоє жінок: Міністром освіти і науки України стала Лілія Гриневич, Віце-прем'єр-міністром із питань європейської та євроатлантичної інтеграції України призначено Іванну Климпуш-Цинцадзе. Тобто ми бачимо, що загалом спостерігається явище вертикальної гендерної сегрегації великої політики: рівень присутності жінок на найвищих політичних посадах не відповідає заявленим у документах ідеям рівності.

Вертикальна гендерна сегрегація спостерігається і на місцевому рівні. Жінки значно менш представлені на рівні прийняття рішень, окрім селищних та сільських рад. Станом на 2014р., жіноче представництво на місцевому рівні становило 10% – в обласних радах, 23% – районних, 14% – міських, 43% – селищних, 51% – сільських.

Відповідно до даних гендерного моніторингу місцевих виборів 2015р. в Україні[12], середній рівень представництва жінок у міських радах становив лише приблизно 18%. Тобто, у кандидаток було менше шансів бути обраними, ніж у кандидатів. Найбільший рівень представництва жінок (33%) – у Чернігівській міській раді. У Львівській міській раді рівень представництва жінок досяг 25%.

[10] Галустян Ю.М. Функціонування національного механізму реалізації гендерної політики. – Аналітичний звіт за результатами проведення інтерв'ю з експертами у галузі гендерної політики (за підтримки Фонду народонаселення ООН в Україні), 2014, с.11, *http://mlsp.kmu.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat_id=166710*.

[11] Станом на 1 червня 2016р., взято з бази даних *Women in National Parliaments*, *Inter-Parliamentary Union*. – *http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm*.

[12] Горячковська М.А. Фінальний звіт за результатами гендерного моніторингу на місцевих виборах 2015 року в Україні. – Комітет виборців України, 2015, 29 с.

Найнижче представництво жінок – у Івано-Франківській, Кіровоградській міських радах (по 9,5%) та міській раді Ужгорода (8%). Окрім того, Комітет виборців України підрахував, які партії провели доміських рад найбільше жінок-депутаток: Блоку Петра Порошенка "Солідарність" – 43 депутатки, "Об'єднання "Самопоміч" – 39 депутаток, "Батьківщина" та "Опозиційний блок" – по 24 депутатки, "Свобода" – 15, УКРОП та "Відродження" – по 14.

Середній рівень представництва жінок в обласних радах за результатами виборів 2015р. – 15%[13]. Такий результат не відповідає відсотку жінок серед кандидаток до обласних рад – 30%. Так само, як і на виборах до міських рад, у кандидаток було вдвічі менше шансів бути обраними, ніж у чоловіків. Найбільший рівень представництва жінок (22%) – у Сумській обласній раді та у Хмельницькій обласній раді (21%). Найнижче представництво жінок – у Одеській обласній раді (9,5%). Загалом Комітет виборців України доходить до висновку, що низький рівень представництва жінок в місцевих органах влади, що обираються, не пов'язаний із небажанням жінок йти в політику. Окрім того, зазначається про існування потенціалу жінок, зацікавлених в участі у виборах та політичному житті. За результатами моніторингу, від 26% до 36% кандидатів до міських та обласних рад були жінками. В середньому, депутатки міських рад попереднього скликання балотувались повторно частіше, ніж чоловіки. Більша частина кандидаток у міські голови була самовисуванками, і відсоток самовисуванок серед кандидаток був вищим, ніж серед кандидатів-чоловіків.

У дослідженні "Участь жінок у політиці та процесі прийняття рішень в Україні" (2011р.) зазначено, що "українська політична еліта оперує на рівні політичних декларацій, водночас практичного впровадження існуючого гендерного законодавства й політик майже немає"[14]. З метою виявлення основних перешкод доступу жінок до політичних структур проаналізовано думку суспільства, політичних партій, рекламні зображення у публічній сфері. Зокрема, наведено результати фокус-групового опитування представників політичних партій, представлених у Верховній Раді України, щодо їх ставлення до політичної участі жінок. Представлено дані опитування громадської думки, які свідчать, що "виборці є більшими прихильниками гендерного паритету у політиці, ніж представники політичних партій"[15]. Окрім того, у праці висвітлено проблему сексизму у медіа, зображення жінок переважно як об'єктів сексуального бажання чи домогосподарок.

[13] Там само.

[14] Участь жінок у політиці та процесі прийняття рішень в Україні. Стратегії впливу. – Київ, 2011, с.7.

[15] Там само, с.13.

Аби покращити доступ жінок до політики, в Україні протягом останніх років здійснюється низка проектів. "Жінки – це 50% успіху України"[16] – це соціальний проект (ініціатором якого є Національний демократичний інститут), спрямований на активізацію та підтримку жінок у громадському та політичному житті, врівноваження представництва жінок та чоловіків на ключових позиціях заради пришвидшення створення справді європейської моделі суспільства. Проект стартував у вересні 2014р. у Вінницькій та Львівській областях із початком пілотної громадсько-інформаційної кампанії під слоганом "Жінки – це 50% успіху України". Одне із завдань проекту – збільшення видимості жінок у політиці та кандидаток, які брали участь у місцевих виборах 2015р.

Проект "Жінки у політиці"[17] адмініструється Всеукраїнською громадською організацією "Жіночий консорціум України". Цей сайт започатковано як платформу, на якій у 2012р. висвітлювалась участь жінок у виборчому процесі, а також результати гендерного моніторингу парламентських виборів, який проводила Мережа Громадського контролю за гендерною рівністю на виборах 2012р. На сьогодні – це майданчик для висвітлення інформації про участь жінок в ухваленні рішень на міжнародному, національному і місцевому рівнях, а також їх позиції стосовно суспільно-значимих подій.

1 липня 2016р. в Києві стартував Перший всеукраїнський Форум Політичного українського лобі (ПУЛ) жінок "Жінка в сучасній українській політиці – стратегії участі та перспективи". Проект "Побудова жіночого політичного лобі в Україні" впроваджується Всеукраїнською організацією "Жіночий консорціум України" за підтримки Фонду Демократії ООН. Завдання Проекту – створити громадянську платформу, яка допоможе збільшити представництво жінок в Україні на всіх рівнях прийняття рішень.

Жінки в українській політиці об'єднуються також і на рівні міжпартійних організацій. Зокрема, у 2011р. у Верховній Раді України оголошено про створення Міжфракційного депутатського об'єднання "Рівні можливості", до якого увійшли 15 депутатів різних фракцій Парламенту. Протягом п'яти років народні депутатки України, які є членкинями об'єднання, спрямовували зусилля на розробку ефективної державної гендерної політики та адаптацію українського законодавства у сфері рівних можливостей, попередження дискримінації відповідно до вимог Європейського Союзу. МФО "Рівні можливості" співочолюють Альона Бабак (Самопоміч), Світлана Войцеховська (Народний Фронт), Марія Іонова (БПП) та Олена Кондратюк (Батьківщина). Пізніше подібні міжфракційні об'єднання "Рівні можливості" були створені у Київській міській раді та у Вінницькій обласній раді.

Окрім того, з ініціативи Міжфракційного депутатського об'єднання "Рівні можливості" за підтримки Національного Демократичного Інституту на установчих зборах 24 березня 2016р. було сформовано постійно діючий координаційний орган – Громадську раду з гендерних питань. Метою є об'єднання та ефективна координація зусиль народних депутатів, громадських активістів та міжнародних організацій, які працюють у сфері просування гендерної рівності в Україні. Було визначено такі тематичні групи в структурі Громадської ради:

[16] Проект "Жінки – це 50% успіху України". – *http://50vidsotkiv.org.ua*.

[17] Проект "Жінки у політиці". – *http://www.womeninpolitics.org.ua*.

(1) політична участь (розвиток лідерського потенціалу, збільшення впливу жінок на прийняття рішень, участь жінок у виборчих процесах та їхня політична участь загалом); (2) безпека та миротворча діяльність (сприяння та моніторинг виконання Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН №1325 "Жінки, мир, безпека", активізація участі жінок у миротворчих процесах); (3) гендерно-сенситивний парламент (гендерна експертиза реформ, законопроектів, євроінтеграційних процесів, внутрішнє реформування ВРУ); (4) посилення спроможності жінок в економічній сфері (гендерно-чутливе бюджетування, розвиток жіночого підприємництва, збільшення впливу жінок на прийняття рішень в економічній сфері); (5) ратифікація та виконання Стамбульської конвенції (сприяння ратифікації та виконанню Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з ними); (6) гендерна просвіта (формальна освіта, навчання державних службовців, навчання представників громадського сектору, навчання журналістів).

ГЕНДЕРНІ КВОТИ В УКРАЇНІ: ДОВГИЙ ШЛЯХ ДО ВИЗНАННЯ

Як результат чергового звіту України перед Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок наша держава серед основних проблемних сфер і рекомендацій отримала зауваження з приводу "недостатньої представленості жінок на вищих рівнях у ряді сфер діяльності суспільства і неприйняття заходів боротьби з дискримінацією, таких, як запровадження квот та інші тимчасові спеціальні заходи"[18].

Натомість у Законі України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" надається визначення терміну "позитивні дії"[19] (як "спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України"); зазначається, що "державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на застосування позитивних дій"[20]; позитивні дії не вважаються дискримінацією за ознакою статі[21]; окрім того, "дозволяється застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців"[22]. Однак, в Законі не зазначений зміст та механізм впровадження позитивних дій, а також відповідальність за їхню відсутність, що робить згадані положення Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" лише декларативними твердженнями.

У 2013р. в Україні нарешті була запроваджена 30% гендерна квота для виборів народних депутатів[23]. Так були внесені зміни до Закону України про "Політичні партії України" (Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих

[18] Підсумкові зауваження Комітету з ліквідації дискримінації відносно жінок (18 січня - 5 лютого 2010р.). – Міністерство у справах сім'ї, молоді і спорту.

[19] Ст.1 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 8 вересня 2005р.

[20] Там само, ст.3.

[21] Там само, ст.6.

[22] Там само, ст.16.

[23] Марценюк Т. Чи спрацює гендерна квота на місцевих виборах 2015 року? – Міжнародний центр перспективних досліджень, 2015, 16 с.

актів України щодо вдосконалення законодавства з питань проведення виборів" від 21 листопада 2013р.), згідно яких мінімальний рівень представництва жінок і чоловіків у виборчому списку кандидатів у народні депутати України від партії у загальнодержавному окрузі має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку. Втім, на виборах 2014р. ця гендерна квота не дала очікуваних результатів (20 із 29 партій не дотрималися її), адже вона не мала відповідних санкцій і не передбачала чіткого місця кандидаток у прохідній частині списку. До того в Україні було близько 10 попередніх спроб запровадити ті чи інші квоти, але всі вони не були успішними.

У 2015р. 30% гендерну квоту було законодавчо поширено на рівень місцевих виборів. У прийнятому 14 липня 2015р. Законі України "Про місцеві вибори" у ст.4 "Рівне виборче право" зазначено: "Усі кандидати ... мають рівні права і можливості брати участь у виборчому процесі відповідних місцевих виборів. Представництво осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку". Цим же Законом було внесено зміни до Закону України "Про політичні партії в Україні" та введено вимогу щодо статутів політичних партій у частині інформації про гендерні квоти. Так, у ст.8 зазначено, що статут політичної партії повинен містити, в т.ч., "розмір квот, що визначає мінімальний рівень представництва жінок і чоловіків у виборчому списку кандидатів у народні депутати України від партії у загальнодержавному окрузі, кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах і має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку".

Прийняття у новому Законі "Про місцеві вибори" 30% гендерної квоти не пройшло непоміченим у експертних (політичних, наукових, медійних) середовищах[24]. Інформація про необов'язковість гендерної квоти спровокувала дебати і навіть судові позови. І хоча, як було зазначено вище, очікуваного результату представництва 30% жінок в органах місцевої влади досягнуто не було, але на рівні публічного дискурсу привернуто увагу до проблеми недопредставленості жінок у великій політиці.

ГРОМАДСЬКА ДУМКА ПРО ГЕНДЕРНІ ПИТАННЯ

Ставлення суспільств ЄС до питань гендерної рівності. Європейська Комісія, вивчаючи громадську думку в ЄС, постійно приділяє увагу питанням забезпечення гендерної рівності[25]. У 2012р. дискримінацію на основі гендеру вважали дуже поширеною 31% європейців, що на 9% менше, ніж у 2009р. Найбільша різниця між чоловіками і жінками у відповідях пов'язана з їх уявленнями саме про гендерну дискримінацію: 34% жінок зазначили, що вона широко поширена, порівняно з 29% чоловіків. Незважаючи на найкраще у світі забезпечення гендерної рівності на державному рівні, шведи є досить чутливими до проявів дискримінації, зокрема, і гендерної. Так, 45% шведів вважають, що гендерна дискримінація є дуже розповсюдженою у Швеції (причому цей показник є суттєво вищим за середнє значення по ЄС – 31%).

[24] Марценюк Т. Чи спрацювала гендерна квота на місцевих виборах 2015 року? – Міжнародний центр перспективних досліджень, 2015, 14 с.

[25] Марценюк Т. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. – Міжнародний центр перспективних досліджень, 2015, 44 с.

У 2014р. було проведено спеціальне вивчення громадської думки європейців стосовно гендерної рівності. Зокрема, у респондентів і респонденток запитували про розповсюдженість нерівностей між чоловіками і жінками; зміну ситуації за останні 10 років; сфери суспільного життя (робота, навчання, медіа, політика), де гендерні стереотипи переважають; зв'язок з іншими дискримінаціями (за віком, станом здоров'я, наявністю дітей тощо). Загалом європейці чутливі до гендерної проблематики. Так, 94% вважають, що рівність між чоловіками і жінками – це основоположне право. Однак три із п'яти європейців (62%) відповіли, що гендерна нерівність поширена в їх країні, а близько однієї десятої (11%) – "дуже поширена". Очевидно, що жінки більш чутливі до гендерних нерівностей, ніж чоловіки: 68% жінок на противагу 57% чоловіків зазначили про її поширеність. Європейці (51%) вважають, що гендерні стереотипи є найбільш поширеними у робочому середовищі. Політика виявилася на четвертому місці (після реклами і медіа): 28% обрали її як сферу розповсюдження гендерних стереотипів.

Громадська думка про участь жінок у політиці в Україні. Відповідно до даних опитувань громадської думки[26], ставлення українського суспільства до участі жінок у політичному житті країни дещо суперечливе. З одного боку, українці, особливо чоловіки, схильні висловлювати досить патріархатні погляди, вважаючи, що політика – то радше чоловіча справа. З іншого боку, більшість дорослого населення вважає, що жінки здатні покращити стан справ у структурах влади, і держава повинна надавати рівні права і можливості для чоловіків і жінок брати участь у політичному житті. Окрім того, динаміка поглядів на роль жінок у суспільному житті країни за останні вісім років свідчить про те, що населення підтримує необхідність забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок у суспільстві.

Відповідно до результатів нещодавнього (осінь 2014р.) опитування громадської думки, репрезентативного для України, закони, які покликані покращити становище жінок на ринку праці та представленість у політиці знають гірше, ніж ті законодавчі акти, які забороняють різні форми насильства у сім'ї стосовно жінок[27]. Так, лише кожна четверта (а в окремих випадках – кожна п'ята) респондентка знає закони, які гарантують жінкам можливість бути представленими в політичних партіях, в органах державної влади та у бізнесі на рівні з чоловіками.

Загалом українки знають краще закони про протидію насильству, ніж антидискримінаційні гендерні закони. Доцільно припустити, що вищий рівень поінформованості про існування певних законів сприяє кращому усвідомленню існування проблеми, і навпаки. Очевидно, свій результат показали різноманітні соціальні медійні кампанії, національні гарячі лінії із попередження насильства в сім'ї.

[26] Марценюк Т. Інституційні засади регулювання гендерних відносин. – Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата соціологічних наук, 2009, с.218.

[27] Волосевич І. Оцінка обізнаності про існування Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та дотичних до неї законів (Інна Волосевич, Тетяна Костюченко, Надія Комарова, Тамара Марценюк; за підтримки Фонду народонаселення ООН в Україні), 2014, с.9, *http://mlsp.kmu.gov.ua/document/166729/3.doc*.

ВИСНОВКИ

Україна ратифікувала основні міжнародні документи стосовно забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок: Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Цілі розвитку тисячоліття ООН, визначивши для себе забезпечення гендерної рівності як важливу складову подальшого розвитку та як один з пріоритетів державної політики. Демократичне суспільство повинно надавати жінкам і чоловікам рівні можливості брати участь в усіх сферах життя, у тому числі, і в доступі до владних повноважень.

На національному рівні гендерна рівність гарантована, передусім, Конституцією України, Кодексом законів про працю України, а також окремим Законом України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" (2005р.), Державною програмою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року та іншими законодавчими актами. Але не дивлячись на законодавче регулювання, доступ жінок до "великої" політики залишається незадовільним (у Верховній Раді жінки становлять лише 12%).

Така несправедливість потребує застосування фахових механізмів надання доступу жінок до вищих щаблів влади, серед яких найбільш ефективними у світі загалом та в країнах ЄС зокрема вважаються гендерні квоти. Більшість країн ЄС прийняли чи то законодавчі, чи добровільні партійні квоти, які надають можливість жінкам долати структурні бар'єри доступу до політики.

В Україні гендерні квоти були прийняті на місцевих виборах 2015р. Хоча вони не забезпечили 30% жінок на рівні прийняття рішень, але привернули увагу до тематики гендерної рівності.

Як свідчить досвід гендерної політики ЄС, важливо мати фахово інституціоналізовану гендерну політику (гендерну пріоритетизацію та спеціальні заходи), що супроводжується відповідними механізмами її реалізації. В Україні формально деякі аспекти гендерної політики присутні, але бракує практичних механізмів реалізації, а також політичної волі на привернення уваги до питань гендерної рівності.

Хоча в останні роки в Україні запроваджуються проекти із політичної участі жінок, політикині та активістки жіночих організацій об'єднуються задля розв'язання питань гендерної нерівності. Як свідчать результати громадської думки в Україні, слід мати більше жінок у політиці. Європейці доволі чутливі до питань нерівності, що може свідчити про увагу державної політики до відповідної тематики. Дійсно, якщо переглянути навіть назви відповідних структур, які відповідальні за реалізації гендерної рівності, то доцільно зауважити, що питання досить серйозно ставиться на політичний порядок денний.

Міжнародні загалом та європейські зокрема зобов'язання України у сфері розбудови політики рівних прав і можливостей повинні спонукати державу більш ретельно взятися за питання доступу жінок до політики. ■