



## Аналітичне дослідження

«Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС»



УКРАЇНСЬКА СТОРОНА  
ПЛАТФОРМИ ГРОМАДЯНСЬКОГО  
СУСПІЛЬСТВА УКРАЇНА-ЄС



НАЦІОНАЛЬНА ПЛАТФОРМА  
Форуму громадянського суспільства  
СХІДНОГО ПАРТНЕРСТВА

КИЇВ – 2017

Скорик М.М. Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС. Аналітичне дослідження. – Київ, Бюро соціальних та політичних розробок, 2017. – 78 с.

Дослідження виконано в рамках проекту «Практики роботи Мінсоцполітики із забезпечення рівності жінок і чоловіків на ринку праці в контексті імплементації відповідних директив ЄС» під егідою Української національної Платформи Форуму громадянського суспільства Східного Партнерства та Української сторони Платформи громадянського суспільства Україна – ЄС за підтримки Європейського Союзу та Міжнародного фонду «Відродження» в рамках грантового компоненту проекту «Громадська синергія». Твердження, висловлені в документі, є особистою позицією авторів і необов'язково відображають точку зору Європейського Союзу та Міжнародного фонду «Відродження».

©Бюро соціальних та політичних розробок, 2017

© ГО «Трудові ініціативи», Конфедерація вільних профспілок України, НДІ праці та зайнятості населення МСП і НАНУ, БО БТ «Київський інститут гендерних досліджень», 2017, ©Скорик Марфа Михайлівна, 2017

## Зміст

Передмова .....	04
Вступ .....	06
<b>1. Дух і цілі «антидискримінаційних» директив, коротка характеристика.....</b>	<b>07</b>
<b>2. Директиви та їх вимоги .....</b>	<b>08</b>
<b>3. Стан справ із недискримінацією за статтю в секторах дії директив: експертна думка .....</b>	<b>09</b>
– Розвиток можливостей суміщувати професійне і сімейне життя жінкам.....	09
– Дефіцит дитячих дошкільних закладів .....	10
– Доступ до медичних послуг .....	11
– Нерівності у доступі до послуг для груп множинної дискримінації .....	12
– Доступ жінок до працевлаштування і зайнятості .....	12
– Поширене приховане безробіття серед жінок .....	13
– Порушення прав при оголошеннях про найм .....	14
– Порушення трудових прав жінок та при прийомі на роботу .....	15
– Кроки щодо можливостей працівникам суміщати професійне й сімейне життя .....	18
– Державний та приватний сектори зайнятості вимагатимуть різних управлінських заходів .....	19
– Судова й досудова системи розв'язання трудових конфліктів збоять.....	19
– Ситуація із «захисними» нормами щодо жінок все ще лишається суперечливою .....	20
Висновки .....	22
<b>4. Урядова діяльність по впровадженню Директив .....</b>	<b>23</b>
<b>5. Зміст урядових планів та урядових звітів .....</b>	<b>27</b>
<b>6. Директиви. Короткий огляд стану імплементації кожної .....</b>	<b>32</b>
– Оцінка стану імплементації Директиви Ради 2004/113/ЄС .....	32
– Оцінка стану імплементації Директиви Ради 96/34/ЄС (замінена Директивою Ради 2010/18/ЄС) .....	34
– Оцінка стану імплементації Директиви Ради 92/85/ЄЕС .....	36
– Оцінка стану імплементації Директиви Ради 79/7/ЄЕС .....	38
– Оцінка стану імплементації Директиви Ради 2000/43/ЄС .....	39
– Оцінка стану імплементації Директиви Ради 2000/78/ЄС .....	41
<b>7. З чим ми лишаємось по завершенні імплементації? Заключні висновки ...</b>	<b>43</b>

## Передмова

Представлене дослідження є результатом виконання проекту «Практики роботи Мінсоцполітики із забезпечення рівності жінок і чоловіків на ринку праці в контексті імплементації відповідних директив ЄС», здійсненого за сприяння Європейського Союзу та Міжнародного фонду «Відродження» в рамках проекту «Громадська синергія» під егідою Української сторони Платформи громадянського суспільства Україна – ЄС.

Проект реалізувала коаліція з п'яти організацій, «Бюро соціальних та політичних розробок» (адмініструє проект), БО БТ «Київський інститут гендерних досліджень», ГО «Трудові ініціативи», Конфедерація вільних профспілок України (КВПУ) та НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики та НАН України.

Проектом було запропоновано ряд організаційних та аналітичних кроків, зокрема, аналітичну роботу по деталізованому огляду ситуації нерівностей у доступі до праці, та оцінку стану імплементації Урядом шести «анти-дискримінаційних» директив Ради ЄС, що є складовою Угоди про асоціацію й включені до заходів Плану дій Україна – ЄС, і наявних на цьому шляху досягнень.

Фактично, дане дослідження передбачало меппінг, картографування проблем, пов'язаних з імплементацією в Україні вказаних недискримінаційних норм, з метою визначити необхідні подальші дослідницькі, управлінські та адвокаційні кроки. Це дослідження є оглядовим.

Звіт за ним складається з двох частин. Перша (розділи 1-3), охарактеризовує стан із недискримінацією за статтю та іншими потенційно дискримінаційними ознаками в секторах дії директив всіх шести директив. Ця частина будується на статистичних даних та результатах раніше здійснених у галузі соціологічних та інших досліджень, систематизуючи отримані в них результати.

Друга частина (розділи 4-6) містить огляд власне імплементаційних планів та інших документів, і є виключним внеском авторів цього проекту.

Дослідження проходило у терміни з 1 квітня по 31 жовтня 2017 року.

Джерела, використані в даному огляді:

Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України, виконане 2012 року ГО «Український центр соціальних реформ» на замовлення Фонду ООН в галузі народонаселення за технічної підтримки Міжнародної організації праці (колектив авторів, координаторка проекту – Елла Лібанова);

Дослідження по статтях Конвенції з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, виконано 2016 року БО БТ «Київський інститут гендерних досліджень» у межах Проекту ПРООН (колектив авторів, координаторка проекту – Марфа Скорик)

Аналітичний звіт «Бар'єри до зайнятості вразливих на ринку праці категорій жінок», за результатами дослідження в м. Житомир, Кременчук та Кременчуцькому районі, виконане 2017 року в межах Проекту ПРООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні» за напрямом «Залучення до ринку праці найуразливіших груп населення та жінок» (консультантка проекту – Юлія Галустян);

Розділ 7. Рівність та недискримінація в галузі зайнятості, соціальної політики та послуг (глава 21 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС) // Комплексний звіт Української сторони Платформи громадянського суспільства про моніторинг реалізації Україною

положень Угоди про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом, вересень 2017 року (автори дослідження до розділу 7 – Марфа Скорик та Ростислав Дзундза);

Матеріали та виступи на Робочій нараді представників виконавчої влади та експертного середовища щодо питань забезпечення соціальних і трудових прав “На шляху до ЄС: рівні права й можливості українських громадян у доступі до праці й послуг, що відбулась 30 червня 2017 р. в м. Києві в межах проекту.

Текст підготовано *Марфою Скорик*, за консультування та коментарів – *Ірини Сахарук*, Центр проблем імплементації європейського соціального права КНУ імені Т.Шевченка; *Олени Михальченко*, ГО “Трудові ініціативи»; *Олени Місяць*, сектор міжнародних зв'язків та питань євроінтеграції Державної служби України з питань праці; *Леоніда Ільчука*, НДІ праці та зайнятості населення Мінсоцполітики та НАН України; *Ростислава Дзундзи*, “Бюро соціальних та політичних розробок», *Наталії Левченко*, Гендерний комітет Конфедерації вільних профспілок України; *Олесі Брязгунової*, Молодіжний комітет Конфедерації вільних профспілок України, *Ганни Герасименко*, Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України.

В Угоді про асоціацію «Україна – ЄС», [Додаток XI](#), до Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей», йдеться про 6 директив, що стосуються недискримінації та забезпечення рівності; а саме:

- (1) Директива Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року про реалізацію принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расової або етнічної належності / Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin
- (2) Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності / Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation
- (3) Директива Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року про реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу та надання товарів і послуг / Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services
- (4) Директива Ради 96/34/ЄС від 3 червня 1996 року про рамкову Угоду 6 щодо батьківської відпустки, укладену UNICE, CEEP і ETUC / Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (ЗАРАЗ – Директива Ради 2010/18/ЄС від 8 березня 2010 р. про впровадження переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки, укладеної UNICE, CEEP і ETUC, та скасування Директиви 96/34/ЄС / Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC)
- (5) Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про вжиття заходів з покращення безпечних і здорових умов праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують грудьми (десята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС) / Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC)
- (6) Директива Ради 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступову реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок з питань соціального забезпечення / Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matter

Фахівці з європейського недискримінаційного права коментують, що і ці директиви, і зобов'язання по них в Україні часто не розглядаються як центральні у виконанні Угоди, тоді як принцип недискримінації є керівним для багатьох документів Ради Європи.

Важливі положення щодо недискримінації передбачені у Європейській соціальній хартії, редакція 1996 року: право на користування рівними можливостями, право на рівне ставлення у питаннях зайнятості та вибору професії, а також право на захист від дискримінації за ознакою статі<sup>3</sup>. Положення про захист від дискримінації містить і Рамкова конвенція про захист національних меншин<sup>4</sup>, Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми<sup>5</sup>, а також Конвенція Ради Європи про доступ до офіційних

документів. Гарантії захисту від пропаганди дискримінації передбачені Додатковим протоколом до Конвенції про кіберзлочинність.

Захист від дискримінації відіграє важливу роль у процесі розробки правових документів Ради Європи, і розглядається як основоположна свобода, що потребує захисту<sup>1</sup> – на відміну від української ситуації, де допоки недискримінація розглядається як питання, місце якого десь на маргінесі політичного порядку денного.

Це тому, що основне завдання Європейських спільнот було стимулювати економічний розвиток, шляхом вільного обігу товарів, капіталу, людей та послуг. Тому положення про заборону дискримінації за ознакою статі було введене до першої редакції Договору про заснування Європейської економічної спільноти 1957 року, щоб забезпечити єдині правила гри між державами-членами. І щоб перешкодити отриманню конкурентних переваг, які могли б мати держави-члени завдяки встановленню нижчої оплати чи менш сприятливих умов для жінок.

Таким чином, рівно сприятливі умови доступу до послуг, для жінок і для чоловіків в Україні є життєво необхідною вимогою, і складовою імплементації Угоди.

Показником того, імплементувала Україна чи ні дану конкретну норму, повинна стати зміна реального стану речей, статистично або соціологічно фіксована. А не сама лише кількість розроблених законів чи нормативних актів.

## 1. Дух і цілі «анти-дискримінаційних» директив, коротка характеристика

Вказані шість директив не всі прямо передбачають гендерну рівність. Фактично, питання рівності за статтю прямо передбачають 4 з них:

*Директива 2004/113/ЄС* від 13 грудня 2004 року про реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу та надання товарів і послуг,

Спрямована на побудову структурної основи в боротьбі з дискримінацією за ознакою статі в доступі до товарів і послуг, їх постачанні та наданні – у сферах ЗМІ(змісту), реклами та освіти (й не застосовується до сфери зайнятості, професійної й підприємницької діяльності).

*Директива 2010/18/ЄС* про імплементацію переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки, укладеної UNICE, СЕЕР і ETUC, та скасування Директиви 96/34/ЄС (текст Директиви 18 та її Додатку – Рамкової угоди про батьківські відпустки – перекладений за цим проектом фахівцями БО БТ КІГД, і додається до тексту дослідження)

Спрямована на гендерно рівне поєднання професійних та сімейних обов'язків;

*Директива 92/85/ЄЕС* від 19 жовтня 1992 року про вжиття заходів з покращення безпечних і здорових умов праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують грудьми (десята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС)

Спрямована на урівноваження репродуктивної роботи жінок і доступу зайнятих репродуктивною роботою жінок до ринку оплачуваної праці;

*Директива 79/7/ЄЕС* від 19 грудня 1978 року про поступову реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок з питань соціального забезпечення,

Спрямована на захист від дискримінації за ознакою статі (й зокрема шлюбного та сімейного статусу) при законодавчому урегулюванні ризиків хвороби; інвалідності; старості; нещасних випадків та проф.захворювань; безробіття; доступу до програм проф.діяльності – для всього працюючого населення, включно самозайнятих, працюючих пенсіонерів, працюючих інвалідів.

Цілі інших двох, директив 2000/78/ЄС<sup>2</sup> та 2000/43/ЄС<sup>3</sup> прямо не спрямовані на гендерну рівність, а регулюють інші види дискримінації однак, враховуючи множинну природу дискримінації, і звуження обсягу фактичних прав для певної людини залежно від кількості ознак, що являтимуться дискримінаційними, ми розглядали й стан реалізації цих 2-х директив також. Так як згадані в них параметри, зокрема

-віку

-раси /етнічної належності

-релігійної належності

-сексуальної орієнтації

тобто ознак, які у поєднанні з ознакою статі поглиблюють фактичну дискримінацію.

## 2. Директиви та їх вимоги

Цілі саме цих директив, відібраних авторами Угоди Україна ЄС як першочергові для забезпечення гендерної рівності в Україні, та для урівняння становища і ставлення до жінок і до чоловіків в Україні порівняно з відповідними становищем та ставленням у країнах ЄС, у сумі передбачають –

дати можливість працюючим поєднати сімейне життя з професійним, уладнати ситуацію працюючих вагітних та матерів-годувальниць груддю, будувати систему соціального забезпечення з урахуванням принципу рівності статей, і для всіх працюючих, включно самозайнятих, працюючих пенсіонерів, і, нарешті, запровадити принцип гендерно рівного ставлення в доступі до товарів та послуг, в сфері ЗМІ, рекламі, й освіті.

Слід розуміти, що фактично, це сфери першочергових нерівностей за ознакою статі, які вбачають наші європейські партнери, і які мають бути першочергово подолані.

Також важливо, що вказані 4 директиви не передбачають прямого забезпечення рівності на ринку праці чи у сфері зайнятості; але визначають умови доступу до них.

Зате, вони передбачають широкі цілі гендерно рівної соціальної політики, а це покладає окремі і нетривіальні завдання на імплементуючий орган, Мінсоцполітики, для якого основним завданням у сфері роботи з населенням завжди був соціальний захист.

Крім всього, ситуація в Україні щодо питань рівності, включно у сферах дії чотирьох загаданих директив, зовсім не є простою; і відразу в декількох вимірах.

Перше – урядові та неурядові експерти вказують на нестачу роз'єднаних за статтю статистичних даних, які надає Державна служба статистики України. А це не дозволяє візуалізувати нерівності за статтю, у першу чергу – управлінцям, яким за родом служби немає доступу до інших (наприклад приватних дослідницьких) даних. Також, це створює для управлінців ілюзію «вирішеності проблеми».

Друге – фактор «статі» відтак важко прослідковувати у поєднанні з іншими дискримінаційними ознаками, такими як вік, поселенська нерівність, здоров'я й обмежені

можливості внаслідок інвалідності, сімейний статус, факт наявності дітей, регіональна належність, зрештою. Поза Держстатом, державні дослідні установи досліджень з цих питань, за дуже поодинокими винятками, також не ведуть. Через це важко визначати реальний стан дискримінації за статтю у ключових секторах дії Директив навіть фахівцями, а дискримінація часто є неочевидною для розробників галузевих політик.

Третє – слабкість інституції, відповідальної за політику гендерної рівності та недискримінації, включно фактична відсутність власної управлінської вертикалі, відповідальної за гендерну рівність і, ширше, недискримінацію. Сюди ж треба віднести відсутність надійної експертизи та сертифікованих розробників з питань гендерної політики (перша магістерська спеціальність [«гендерні студії»](#) була відкрита у вересні 2017 р., на факультеті соціології КНУ).

Четверте – змістовна недосконалість національної гендерної політики, оскільки в фокусі вивчення, інтересу та регулювання опиняються виключно жінки та права жінок; а також ЛГБТІ. Гендерні проблеми, зокрема, чоловіків як гендерної групи, зони ураження їх прав тощо ніяк не входять в порядок денний національної гендерної політики. Не відслідковуються, не аналізуються та не адмініструються і проблеми інших груп населення, що зазнають множинної дискримінації.

Досліджували це питання системно переважно міжнародні організації, залучаючи неурядові організації, або окремих консультантів.

### 3. Стан справ із недискримінацією за статтю в секторах дії директив: експертна думка

Відзначаються наступні нерівності за статтю у секторах дії 4х Директив, які статистично та за дослідницькими даними фіксують експерти.

#### **Розвиток можливостей суміщувати професійне і сімейне життя жінкам**

За дослідженням 2012 року, порівняно з чоловіками, сукупні доходи жінок меншою мірою формуються за рахунок надходжень від трудової діяльності, а більше залежать від заходів соціальної політики. Для них можливість суміщати професійне життя з сімейним значитиме більше, ніж для чоловіків.

До позитивів відноситься те, що Україна ще 1999 р. ратифікувала Конвенцію [МОП N 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками](#), що стосується чоловіків і жінок у період реалізації ними батьківського потенціалу та інших осіб, на утриманні яких перебувають діти.

Водночас в Україні і досі небагато можливостей поєднувати роботу і родинне життя. Так, декретна відпустка в Україні виглядає досить щедрою: матері та батьки мають право на повністю оплачувану відпустку на період до 126 днів за умови наявності страхування, а незастраховані – на 50%-ву мінімальну заробітну плату в той самий період. Але декретна допомога нараховується за офіційною, а не фактичною, заробітною платою, яка часто є мінімальною, особливо у молодих матерів.<sup>4</sup>

Продовжують зростати обмеження у доступі жінок до соціальних послуг – зокрема доглядових закладів, таких як дитсадки, школи, заклади охорони здоров'я. Це призводить до ускладнення можливостей, передовсім жінкам, але також і чоловікам, загалом сім'ям з дітьми, поєднувати професійне та сімейне життя. І це при тому, що в Україні на відміну від багатьох інших країн жінки масово залучені до ринку оплачуваної праці (62% жіночого

населення економічно активне – Держстат), а зарплатна політика українського ринку праці побудована так, щоб більшість родин могли вижити тільки на 2 зарплати, бо на середню зарплату одного «годувальника» неможливо утримувати сім'ю навіть з однією дитиною.<sup>5</sup>

Система соціальних послуг у цих умовах стає над-важливою для демографічного відтворення й дотримання демографічного балансу, а забезпечення рівного доступу до системи цих послуг має ставати пріоритетом соціальної політики держави.

Наразі спостерігаються різкі різниці між можливостями догляду дітей у сільських та у міських місцевостях, а також залежно від регіонів.

Відсутні публічні дані по ситуації із доступом до дитячих садочків (а також шкіл, закладів охорони здоров'я) за останні два роки, коли у зв'язку з військовими діями понад 1 мільйон 300 тисяч переселенців (тимчасово переміщених осіб, ТПО) виїхали з місць постійного проживання в Криму, Луганської та Донецької областей в інші області України.

Практично не відкриваються нові навчальні та дошкільні заклади. Уряд не надає достатньої значущості питанням доступу жінок до соціальних послуг та доглядових закладів. Відповідні напрями і заходи відсутні у чинній [Державній програмі забезпечення рівних прав та можливостей... 2013-2016 рр.](#) так само, як були відсутні і в попередній.

За весь час незалежності Уряд України уперше з 1 січня 2016 року ініціював позбавлення [понад 200 тисяч самотніх матерів соціальних допомог.](#)

З 2011 року після реформування центральних органів влади, зокрема припинення діяльності Міністерства у справах сім'ї та молоді, хвиля реформувальних торкнулась і місцевого рівня: заклади соціального призначення починають ліквідувати, передавати в підпорядкування іншим організаціям, їх не фінансують, їх працівників скорочують. Так, хоча наявність центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді дозволяла жінкам (до 35 років та жінкам з дітьми) отримувати переважно консультаційні послуги (безкоштовні консультації соціальних працівників, психологів та юристів), але ці центри також надавали можливість потрапляти у закладах соціального захисту, притулки та центри реабілітації.

### **Дефіцит дитячих дошкільних закладів**

Зокрема, в Україні продовжувався сильний дефіцит дитячих дошкільних закладів як у міській так і в сільській місцевостях.

Хоча показники охоплення дітей дошкільними навчальними закладами станом на 2013 рік виросли до 62% ( у відсотках до чисельності усіх дітей відповідного віку), порівняно з 53% у 2009-2010 рр., прослідковуються різкі різниці між можливостями догляду дітей у сільських та у міських місцевостях, а також залежно від регіонів.

Так охоплення дітей дошкільними закладами загалом за ці роки показує певне зростання: 64% в 2010, 65% в 2011, 67% в 2012, та 72 в 2013 рр. На жаль, статистичних даних по забезпеченню дитячими садками українців – ТПО, що вимушено виїхали з місць воєнних дій, та в регіонах їх нинішньої локалізації, ми не маємо.

Значна частина сільських дітей не відвідує дитячі заклади через їх відсутність. Значний відсоток сіл, де є діти дошкільного віку, загалом не мають ДНЗ <http://osvita.kr-admin.gov.ua/files/2015/08/.doc>. Це відбувається на фоні практично невинного зростання дефіциту вільних місць у міських ДНЗ.

Водночас, у ряді міст – Київщини, Львівщини, Закарпаття, Івано-Франківщини на кінець 2013 року тільки 66% діток були забезпечені місцями у дитсадках. У містах Луганщини цей

показник узагалі становив 63%, то ж біля 40 % луганських батьків не мало змоги віддати своєї дитини до садочка.

Так, за таким показником як завантаженість дошкільних закладів, на кінець 2013 р. по Україні в цілому припадало 119 дітей у розрахунку на 100 місць; причому у містах де попит на доглядові послуги був набагато вищий, припадало 130 дітей на 100 місць.<sup>6</sup> Причому у містах Львівської області цей показник складав 154, Рівненської 152, Тернопільської 151, Волинської та Полтавської областей – 150, Київської – 147 дітей припадало на 100 місць у 2013 році.

Ми не маємо всеукраїнських даних по ситуації із доступом до дитячих садочків (а також шкіл, закладів охорони здоров'я) за останні два роки, коли у зв'язку з військовими діями понад 1 мільйон 300 тисяч переселенців<sup>7</sup> (тимчасово переміщених осіб, ТПО) виїхали з місць постійного проживання в Криму, Луганської та Донецької областей в інші області України. Показовою є ситуація в Києві: при тому, що у містах області вже у 2013 му році припадало 147 дітей на 100 місць, у столиці діє рішення Київської міської ради, згідно з яким усі школи та дитсадки міста мають приймати дітей внутрішньо переміщених осіб із Криму та зони проведення Антитерористичної операції поза чергою.<sup>8</sup> Станом на 25 серпня 2015 року столичні дитсадки та школи прийняли понад 10 тисяч дітей-переселенців. Про відкриття нових дошкільних навчальних закладів наразі не йдеться, так само як і шкіл. (Київська журналістка: «мої дівчата борються за право вступити в платні класи звичайної школи з ще чотирма пошуковувачами. Коротше кажучи, п'ять шестиліток на одне місце в класі!»<sup>9</sup>).

Ситуація з дошкільними закладами є типовою для всієї системи соціального забезпечення, включно з доступом до шкіл, до закладів охорони здоров'я, соціальних послуг у широкому сенсі.

### **Доступ до медичних послуг**

Розпочата [реформа системи охорони здоров'я](#) передбачає закриття медичних закладів (їх укрупнення) та скорочення медичних працівників із міркувань рентабельності. Це ставить у залежність доступ жінок до медичних послуг від транспортної інфраструктури, наявності додаткових коштів на проїзд, їх фізичної мобільності в цілому, яка в жінок нижча, ніж у чоловіків.

Реформа особливо зменшує доступ до медичної допомоги, включно первинної, громадянкам з сільських районів, а серед них – вагітним, матерям з маленькими дітьми, жінкам з обмеженими можливостями, та жінкам похилого віку. Це все ознаки, недискримінацію за якими обстоює Директиви Ради №№ 79/7/ЄЕС та 2000/78/ЄС.

Відомо, що лишається стабільно незадовільним стан соматичного здоров'я дівчат-підлітків у шкільному віці; однак стан соматичного здоров'я жінок, дівчаток та жінок вразливих груп у медичній статистиці не відображений. Окремі групи дівчаток, як дівчатка з етнічних меншин та дівчатка з інвалідністю не відображені в офіційній статистиці з охорони здоров'я, яка оприлюднюється. Такої статистики по доступу жінок із уразливих груп до медичних послуг ні Медстат, ні Держстат не збирають і не оприлюднюють.

Попит на амбулаторні медичні послуги вищий серед жіночого населення. Вони є основними реципієнтами послуг системи охорони здоров'я, і це мало б бути взято за основу у плануванні і здійсненні реформи.

## **Нерівності у доступі до послуг для груп множинної дискримінації – таких, як жінки з сільських місцевостей**

Особливі проблеми жінок сільських місцевостей усвідомлені недостатньо, і не покладені в основу державних політик і програм.

Сільські жінки, що складають 52,8% її сільського населення, більшість з яких складають самотні жінки похилого віку.

Доступ сільських жінок до оплачуваної праці низький. Біля 2/3 сільських мешканок працездатного віку – зайняті переважно неформально, або самозайняті.

Робота селянок в домогосподарствах не зараховується до трудового стажу. Самозайняті селянки не мають права на соціальне страхування, та відповідно, пенсійне забезпечення.

Внаслідок цього, соціальний захист сільських жінок часто відсутній, так як жінки працюючі в неформальному секторі економіки, зокрема в особистих с/г, не охоплені нормами трудового законодавства та соціальним страхуванням. Їхня зайнятість ніде й ніким не реєструється; не зараховується у так званий «трудовий» чи «пенсійний стаж». У разі тимчасової втрати працездатності, неможливості чи недоцільності вести своє господарство з економічних причин, чи при досягненні пенсійного віку, ці жінки не отримують ніякого соціального захисту.

На погіршення становища жінок вплинуло також скорочення соціальних послуг, зокрема відсутність в більшості сіл дитячих садків, медичних закладів.

В державних програмах відсутні тимчасові спеціальні заходи в інтересах цих вразливих груп жінок, що піддаються множинній дискримінації та має місце лише декларативні заяви про особливу увагу до жінок із сільської місцевості.

## **Доступ жінок до працевлаштування і зайнятості**

За даними експертів, середня зарплата жінок за всю історію незалежності України не перевищувала 79% зарплати чоловіків[19]. Зарплати жінок як джерело їх доходів та економічної самостійності складають від 0.47% до 0,78 зарплат чоловіків.<sup>10</sup> За дослідженням динаміки зарплатної нерівності (дослідження порталу [rabota.ua](http://rabota.ua), здійснене в 2016 р.11), жіноча заробітна плата фактично зменшувалась принаймні три останні роки. Із 74% від чоловічої заробітної плати у 2013 році, вона фактично зменшилась до 59% в 2015-му. Тобто зарплатна нерівність в Україні з часом тільки зростала, якщо судити з динаміки останніх трьох років. Аналітики вказують, що частково зростання прірви між жіночими та чоловічими зарплатами пов'язувалось з тим, що жінки як правило керують бізнесами в гривневій, а чоловіки – у валютній зоні (в тому числі в ІТ-сфері), що збільшувало розриви в їх доходах на тлі девальвації національної валюти, що відбувалась в цей же час.

За цими даними, фактичні гендерні розриви значно більші, ніж вказується офіційно, і складають 0.58% зарплати жінки від зарплати чоловіка на позиціях топ менеджера, 0.65 – на позиції менеджера середньої ланки, 0.58 – на позиції старшого спеціаліста або керівника групи, 0.59 – на позиції спеціаліста, та 0.64 – на робітничих спеціальностях. (див. таб., рис.). Водночас, переважна частина проаналізованих вакансій зосереджена в комерційному, а не бюджетному секторі економічної діяльності.

Зарплатна гендерна нерівність в Україні в комерційному секторі за останні три роки тільки зростала. Проблема рівної оплати за рівну працю або не визнавалась, або замовчувалась. Документи, в яких задекларовані принципи рівної оплати праці, включно з

пунктами чинної Державної програми, не мають і не дають опису механізмів визначення такої рівноцінності.

*Таблиця.* Різниця в зарплатах жінок і чоловіків залежно від посадової позиції на підприємстві (розраховано за даними дослідження порталу [rabota.ua](http://rabota.ua), 2016 р.12)

Позиція на підприємстві	Стать		Чоловіки, грн.
	Жінки, грн.	Жінки, у % до зарплати чоловіків на цій же позиції	
Топ менеджер / директор / президент	11835	0.58	20222
Менеджер середньої ланки / керівник відділу	7115	0.65	11018
Старший спеціаліст / керівник групи	6579	0.58	11181
Спеціаліст	5082	0.59	8627
Спеціаліст початкового рівня	3828	0.71	5348
Робітничі спеціальності	4194	0.64	6521



*Рисунок.* Різниця в зарплатах жінок і чоловіків залежно від посадової позиції на підприємстві

### Поширене приховане безробіття серед жінок

На 2015 рік рівень зайнятості жінок у віці 15-70 років знизився на 2.7 % порівняно з 2010-им; рівень економічної активності – на 2.2%; рівень безробіття жінок також зріс (на 0.7% з 2010 р.) і в 2015 склав 7.5.<sup>13</sup> За рейтингом GGGR-2015 Україна зайняла 67 місце серед 142 країн, погіршивши власний рейтинг 2014 року на 11 пунктів, коли вона мала 56 місце з оцінкою 0,706.

Працівницям надають тривалі неоплачувані відпустки, переводять їх на скорочений графік роботи. Тому масштаби жіночого безробіття як правило вищі за вказані в офіційних даних. Великий відсоток жінок серед неформально зайнятих. При цьому жінки «неформально»

працюють на власні домогосподарства чи на себе, а не на оплачуваній роботі. І ці жінки ніяк не захищені юридично. Тих жінок, які все ж працюють на оплачуваній \*неформальній\* роботі, приймають за усною домовленістю, і як правило на низькооплачувані посади. Тому «охоронні» законодавчі акти щодо них або мало дієздатні, або не виконуються.

Пенсійна реформа несе велику загрозу через відсутність механізму захисту репродуктивних прав жінок і врахування часу на догляд за дітьми у страховий стаж.

Чинна судова й досудова системи розв'язання трудових конфліктів неспроможні оперативної й адекватно реагувати на проблеми утиску прав жінок.

Загалом тип зайнятості і патерни дискримінації жінок на ринку праці дуже різні залежно від державного чи приватного сектора; формальної чи неформальної зайнятості, сільської чи міської місцевості, та за ознаками вразливості. Але чинна державна політика не передбачає стратегій, що підвищували б економічні можливості різних груп жінок, працюючих у різних секторах економіки.

Середній розмір пенсії жінок 1306,62 грн. становить лише 71,5 відсоток від пенсії чоловіків 1826,57 грн. У деяких галузях різниця в оплаті праці двократна і навіть більше. Наприклад, середня зарплата жінок, зайнятих у сфері діяльності пошти та зв'язку, близько 2300 грн., чоловіків у цій самій сфері – 3900 грн. на місяць. Жінки-викладачки заробляють менше за викладачів-чоловіків. Вищий за 4500 грн. дохід отримують 23,9% чоловіків і всього 12% жінок. Загалом 43% українських викладачів отримують дохід менше 3000 грн. (при цьому середня зарплата у травні 2013 року склала 3338 грн.). Усього 16% викладачів отримують дохід, вищий за 4500 грн [20].

Рівень зайнятості серед жінок є на 10% нижчим, аніж серед чоловіків. У першому кварталі 2013 р. чисельність зайнятих чоловіків зросла на 150 тисяч, а працюючих жінок в Україні стало менше на 106 тисяч. Із січня по липень 2013 р. на обліку у центрах зайнятості перебувало 556 тисяч безробітних жінок [21]. За даними МСП 55 % безробітних – жінки.

### **Порушення прав при оголошеннях про найм**

Роботодавців, які проявляють дискримінацію при прийомі на роботу (за віком, статтю та ін.) в Україні повинні штрафувати. Держінспекція з питань праці має право відстежувати й, у випадку порушення цих вимог до реклами штрафувати роботодавців, які розмістили оголошення, на суму 11 470 грн [25]. Так, відповідно до змін до Закону № 5067-VI «Про зайнятість населення» від 05.07.2012, з 1 січня 2013 р. у рекламі щодо вакансій забороняється вказувати ВІК кандидатів, а також пропонувати роботу лише ЖІНКАМ або лише ЧОЛОВІКАМ. В оголошеннях про роботу за кордоном повинна бути вказана ліцензія. Деякі з сайтів про працевлаштування, але далеко не всі, повідомляють, що оголошення, де буде вказано вік і стать працівників, будуть видалені [26].

Тим не менше сайти про працевлаштування продовжують містити оголошення з вимогами працівника статі та віку. І не тільки сайти – подібні заяви часто лунають із найвищих трибун (В.Гройсман: «...вже восени 1 тис. молодих осіб буде залучено до роботи в уряді через відкриті конкурси», <http://www.unn.com.ua/uk/news/1659877-voseni-na-robotu-v-uryad-naberut-1-tis-molodikh-fakhivtsiv-v-groysman>)

Таким чином, задекларовані норми поки не дуже працюють.

*Приклади:*

«Робота вдома. Потрібна дівчина, жінка для телефонних дзвінків. Вміння спілкуватись. Знання ПК (офісних програм) обов'язково. Тел. (068) 032–72–02, (099) 550–87–38 Таня. Пропоную роботу вдома. Тернопіль[27]»

«Пропоную роботу адміністратора в сауні. Жінки від 40 років. Тел.: 0509152597»

«У «реставрація подушок» на роботу потрібна працівниця з навиками шиття. Тел.: 380999109523, 3806734108826»

«Нужна домработница[28], возраст: 35-45 лет. Обязанности: Готовление еды, стирка, уборка, глажка. В этом доме живёт 5 взрослых людей. Время работы: 9 часов в день, 5-6 дней в неделю. Надо знать польский язык. Проживание и питание обеспечено. Зарплата: 9 зл в час. Город около Mińsk Mazowiecki Тел.: 0968379240, 0993356821»

### **Порушення трудових прав жінок та при прийомі на роботу**

Найбільш вразлива категорія на ринку праці в Україні – молоді жінки, а також жінки, старші 45 років. Більше 40% опитаних підтвердили, що стикались з порушеннями своїх прав при прийомі на роботу або трудових прав своїх близьких[22].

#### *Коментар фахівця*

Олена Михальченко, юристка ГО «Трудові ініціативи»

Юристи центру захисту трудових прав при громадській організації «Трудові ініціативи» за 2016 рік проконсультували понад 1000 осіб, і понад половину консультацій було надано жінкам щодо порушень їх трудових прав. 1/5 їх звернень стосувались порушень законодавства щодо жінок, які мають неповнолітніх дітей. Всупереч прямій забороні звільняти одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років (крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням), права жінок порушуються, і вони першими підпадають «під удар» у разі скорочень на підприємствах. Наведемо приклади.

Катерина звернулась до ГО «Трудові ініціативи» у 2016 році. Була скорочена з Міністерства соціальної політики України, хоча є одинокою матір'ю. Катерина звернулась до суду, але програла першу та апеляційну інстанцію: судді не визнавали факту, що вона є матір'ю-одиначкою, хоча були подані необхідні докази. Невизнання очевидного для позивачки факту, підкріпленого доказами, зневірило її у судовій системі, й вона відмовилась продовжувати захищати свої права у касаційній інстанції.

Іванна, звернулась до ГО «Трудові ініціативи» теж у 2016 році. Балерина, мати-одиначка. Адміністрація закладу, де працювала Іванна, погрожуючи звільненням, змусила її переукласти трудовий договір на визначений строк, тобто перейти на короткостроковий трудовий договір.

Юлія, звернулась до ГО «Трудові ініціативи» у 2016 році. Офіцер поліції, мати-одиначка. Була скорочена зі служби в ході реформи поліції. Консультувалася з приводу можливості оскарження звільнення, однак відмовилася захищати свої права в суді через тривалість та непрозорість судового розгляду.

Дослідження, проведене 2013 року ВГО «Ліга соціальних працівників» підтвердило, що достатньо поширеними є порушення трудових прав.

Майже третина жінок стикалися з відмовою в прийнятті на роботу з причин: народження дитини, вагітності, наявності малої дитини. 50 % змусили звільнитися саме з цих причин. Практика додаткових перерв для годування дитини на робочому місці на українських підприємствах майже відсутня. 87% молодих матерів виходять на роботу раніше закінчення трирічної декретної відпустки. 60% молодих мам починають працювати через незадовільний матеріальний стан сім'ї, а 34% – задля збереження професійних навичок.

#### *Коментар фахівця*

Олена Місяць, Державна служба України з питань праці

Наявна статистика поширених порушень прав жінок від Державної інспекції з питань праці. Перевірка суб'єктів господарювання щодо додержання законодавства про працю (на основі Конвенцій МОП в тому числі), які здійснює Державна інспекція праці, показала.

З початку 2017 року проведено 9503 перевірки на 8000 підприємств, виявлено 20 порушень трудових прав жінок (18 приписів по притягнення до відповідальності, 13 протоколів про адміністративні правопорушення, 5 справ передано правоохоронцям, 5 подань щодо дисциплінарної відповідальності. Найчастіші порушення – статті 184 КЗПП, заборони на звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років.

З приводу відсутності відповідальності: у разі звільнення вагітної застосовується стаття 172 ККУ і відкривається кримінальна справа на керівника; також є стаття 188-1 (щодо працевлаштування людей з інвалідністю).

Проблемні моменти в Україні на сьогодні: Недостатньо механізмів реалізації, відсутній механізм про звітування щодо здійсненої імплементації, щодо виконання імplementованих норм, статистики.

Міністерство соціальної політики за участі Державної служби зайнятості розробило пакет законодавчих ініціатив, спрямованих на допомогу матерям із маленькими дітьми. Запропоновано брати рік із трирічної відпустки із догляду за дитиною у будь-який час до досягнення нею 8-річного віку. Вони отримають право переривати відпустку та використовувати її в період, коли дитина справді цього потребує, наприклад, перед школою. До пакету ініціатив також входить підтримка роботодавців, що забезпечують молодих матерів дистанційною роботою. Крім того, ініціатива щодо захисту матерів із малими дітьми полягає в механізмі стимулювання роботодавців.

#### *Коментар фахівця:*

Леонід Ільчук, заступник директора Науково-дослідницького Інституту праці та зайнятості МСП та НАН України

Ми, Уряд, підписали коаліційну угоду стосовно створення рівних можливостей, у нас працює експертна рада, для обговорення в тому числі питань рівних можливостей у доступі до праці.

Щодо Директив Ради ЄС, багато чого вже виконано, є відповідальність у виді адміністративних стягнень (зокрема за дискримінацію в рекламі. Інша справа, чи є подання і чи хтось реально несе покарання.) Україна приєдналась до програми Цілей Розвитку Тисячоліття і взяла певні зобов'язання: щодо гендерного співвідношення серед

депутатів ВРУ та серед вищих держслужбовців – 30/70, місцевих органів влади 50/50, та забезпечення різниці зп чоловіків і жінок не більше 0,9 пунктів (за нашими даними на сьогодні – 25,4%). Ці норми на жаль досі не виконані.

Щодо роботодавців – потрібно стимулювати роботодавців створювати нові робочі місця; проводити навчання і стажування тих, хто під загрозою звільнення; створювати пільги для підприємств, які наймають дискриміновані групи (частково пільги вже є, зокрема щодо ЄСВ). Також потрібен розвиток малого і середнього бізнесу, залучення швидкоокупних інвестиційних проектів. Потрібно розвивати соціальну відповідальність бізнесу.

Наразі, щороку на ринок праці повертаються 120 тис. молодих матерів[23]. І щорічно, до 50 тисяч жінок не можуть повернутися на роботу після декретної відпустки через дискримінацію роботодавців. Згідно з дослідженнями, 14% з 340 тисяч жінок, що йдуть в декрет, не можуть відновитися на колишній посаді. Роботодавці аргументують свою позицію тим, що жінки не можуть виконувати свою колишню роботу повний робочий день і переводять їх на низькооплачувану посаду з низькою зайнятістю. Інші вважають за краще звільнити співробітників. Тим же, хто може повернутися на колишню роботу, складніше одержати просування по кар'єрних сходах, що збільшує розрив в оплаті праці між чоловіками і жінками. У ході опитування з'ясувалося, що більше чверті матерів не були впевнені в своїх правах. Більше чверті жінок отримали відмову на прохання про гнучкий графік[24].

*Таблиця. Заробітні плати жінок і чоловіків за період 2015-2012 рр. (розраховано за даними Держстату<sup>14</sup>*

Роки	Стать	
	Жінки, грн. / %	Чоловіки, грн. / %
2015	3 631 / 0.75	4 848 / 100
Найбільший розрив, за галузями		
Фінансова та страхова діяльність	7 347 / 0.66	11 058 / 100
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3 014 / 0.47	6 379 / 100
2014	3 037 / 0.76	3 979 / 100
2013	2 866 / 0.79	3 614 / 100
2012	2 661 / 0.78	3 429 / 100

Джерело:

[http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/gdn/Szp\\_ed/Szp\\_ed\\_u/arh\\_Szp\\_ed\\_u.html](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/gdn/Szp_ed/Szp_ed_u/arh_Szp_ed_u.html)

При цьому, наведені дані мають обмеження. Вони розраховувалися тільки для підприємств та установ з чисельністю найманих працівників понад 10 осіб – таким чином сюди не включені працівники статистично малих підприємств з кількістю найманих працівників менше 10 осіб, і фізичних осіб-підприємців. Крім того, цей обрахунок нерівності у зарплатах не враховує високого рівня тінізації економіки України і практики «тіньових» зарплат. Тоді як експерти повідомляють, що «основна частина дрібного бізнесу сконцентрована у сфері послуг, де працює 4,56 млн. осіб, при цьому лише 981 тис. було офіційно включено у звіти про штати співробітників».15

Тіньовий сектор нівелює законодавчі гарантії – багато жінок, що працюють у тіньовому секторі економіки, стикаються з недотриманням норм охорони праці.<sup>16</sup>

Вважають, що в Україні вже на 2010 рік фактично відбулась реструктуризація тіньової економічної діяльності в межах держави настільки, що ця діяльність стала фактичною складовою економіки.<sup>17</sup> (За розрахунками Міністерства економічного розвитку та торгівлі України на 2014 рік, обсяг тіньової економіки в Україні за останні 5 років склав від 28 % до 39 % ВВП<sup>18</sup> – і таким чином вийшов за межі порогового значення. Тоді як за оцінками Всесвітнього банку Україна вже на 2009 рік мала найбільший неформальний сектор, який сягав 50% ВВП (при тому, що критичним для країни вважають щорічний обіг у тіньовому секторі на рівні 15-35% ВВП).<sup>19</sup> Надмірне розширення неформального та тіньового сектору, нерегламентована зайнятість у потенційно перспективних та самозайнятість у технологічно примітивних видах економічної діяльності, а також відсутність чіткої межі, що відокремлює офіційний сектор від неофіційного, що теж є однією з найважливіших структурних характеристик ринку праці України, стає у цих умовах реальністю жіночої зайнятості.

За цих умов статистично прослідкувати гендерні нерівності в отримуваних доходах іще важче. Це значно ускладнює діагностику гендерних розривів в економічній діяльності та доходах, у бік збільшення такого розриву. І відповідно – у прогнозування необхідних заходів соціальної політики, що вирівнювала б ці дисбаланси.

### **Кроки щодо можливостей працівникам суміщати професійне й сімейне життя**

Проектна ініціатива ЄС [«Знову до роботи: реінтеграція матерів і батьків до професійного життя після відпустки по догляду за дитиною»](#), розпочата у листопаді 2012 р.<sup>20</sup> і виконана кінцем 2015 р. ВНО «Ліга соціальних працівників України», яку очолювала екс-заступниця міністра С.Толстоухова, у співпраці з чинним Міністерством соціальної політики мала на меті [експериментально впровадити механізми реінтеграції батьків на ринок праці після відпустки для догляду за дитиною](#). Але до цілей цієї ініціативи не входили завдання чинити регулюючий вплив на ринок доглядових послуг, і тим більше на саму їх систему. Звіт за вивченням потреб батьків та роботодавців, теж заявлений у межах даного проекту, виконавці не оприлюднили, і дані за ним не є доступні.

Питання суміщення професійного і родинного життя стали предметом ще деяких ініціатив. Так, ініціатива «Університет – дружній до сім'ї» (проект [«Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ»](#)) була розпочата в Сумському державному університеті. Ініціатива передбачала, окрім інформаційно-пропагандистської складової, ще й «розширення потужностей дитячого простору в СумДУ», а також – «розробку пропозицій щодо державної політики у сфері гендерно-справедливого балансу між навчанням / роботою та сімейними обов'язками в організаціях, установах і закладах». На жаль, ці пропозиції не оприлюднювалися, але треба зафіксувати, що вони в Україні розроблялись.

### **Державний та приватний сектори зайнятості вимагатимуть різних управлінських заходів**

Із викладеного слідує, що і тип зайнятості жінок, і патерни дискримінації жінок у доступі до працевлаштування й до оплачуваної праці є різними, залежно від їх зайнятості у державному чи у приватному секторі.

Жінки зайняті у державному секторі, і в бюджетній сфері, концентруються на посадах з низькою оплатою, але з високими соціальними гарантіями; і зниження цих гарантій чи недотримання їх у повному обсязі критично впливає на сукупний дохід цих жінок. Зайняті у приватному секторі жінки концентруються на обслуговуючих посадах чи в обслуговуючому секторі, з високим рівнем тінізації економічної діяльності, але у наслідку – з порівняно високою заробітною платнею; й дотримання соціальних гарантій щодо них, зокрема на вимогу Інспекції праці часто понижує їх шанси на отримання високого доходу, на який ці працівниці розраховували.

Відповідно, державна політика щодо рівності на ринку праці має будувати стратегії, які підвищують економічні можливості жінок працюючих в обох цих секторах, бо очевидно, що вони потребуватимуть різних, а не однакової як досі, стратегій. При розробці стратегій варто враховувати такі критерії, як сприяння сім'ям робітників, забезпечення гендерної рівності, підвищення продуктивності, сприяння вибору і впливу робітника на робочий час тощо.

Крім того, експерти вказують, що причиною недієздатності багатьох нині чинних законодавчих актів є те, що вони були розроблені для економічної системи, побудованої за принципом державного економічного монополізму. Законодавчі норми, що регламентують працю жінок, у цьому сенсі мало відрізняються від інших трудових норм. І, через поширення сфери впливу тіньової економіки, правовий нігілізм усіх «гравців» ринку, через що тіньова зайнятість населення за своїми обсягами сягає розмірів офіційної, або співставна з нею,<sup>21</sup> «охоронні» законодавчі акти як правило, мало дієздатні, а тому не виконуються. тобто правозастосування «кульгає» у цій області так само, як і в інших.

### **Судова й досудова системи розв'язання трудових конфліктів збоять**

Експерти також відзначають, що поки що і судова й досудова системи розв'язання трудових конфліктів неспроможні оперативної й адекватно реагувати на проблеми утиску прав жінок,<sup>22</sup> хоча у вітчизняній судовій практиці виявляється стала тенденція зростання кількості справ, пов'язаних із розглядом трудових спорів саме у судах.<sup>23</sup> Хоча, слід сказати, статистика звернень до офісу Уповноваженого з прав людини з приводу порушення трудових справ за період звіту є стабільною і не показує зростань: 812 звернень в 2011-му, 988 в 2012-му, 905 в 2014му, 812 в 2015 рр. (дано за матеріалами Доповідей офісу Уповноваженого за відповідні роки).

### **Ситуація із «захисними» нормами щодо жінок лишається суперечливою**

[Гарантії та пільги для жінок в Україні. Кодекс законів про працю України \(КЗпП\)](#) з 1980-х, Ст. 174-186 якого послідовно забороняють працю жінок – на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці; на роботах у нічний час; залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження; а також, обмежують залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження. Названі статті КЗпП крім того вимагають від роботодавця – і гарантують жінкам – переведення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років на легшу роботу; відпустки жінкам у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною; приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустки жінкам, які усиновили дітей; додаткову відпустку жінкам, які працюють і мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда; перерви для годування дитини; гарантії при прийнятті на роботу і заборону звільнення вагітних

жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги.

Ці гарантії мали б дозволяти поєднувати працю з материнством, яке в Україні не лише має правові гарантії, але й матеріальний захист.

Урядові експерти притримуються підходу, згідно якого «жінки в Україні захищені спеціальними законодавчими актами щодо охорони праці і здоров'я. Держава створює умови, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством, оскільки вони забезпечені правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою, в тому числі оплачуваною відпусткою, іншими пільгами вагітним жінкам і матерям. Всі ці права і пільги, багато з яких не мають аналогів у міжнародному законодавстві (окрім пострадянських країн), закріплені конституційними положеннями».<sup>24</sup> Також стверджують, що «аналіз сучасного стану трудового законодавства України дозволяє дійти висновку про відсутність в ньому дискримінаційних норм, що порушують права жінок».<sup>25</sup>

Про-урядові експерти розцінюють ці норми позитивно – як те що українське законодавство, наближаючись до європейських стандартів, не втрачає ті умови для жінок, які дозволяють поєднувати працю з материнством, яке в Україні не лише має правові гарантії, але й матеріальний захист».<sup>26</sup> Водночас, фіксують ситуації, коли затверджені декілька програм вивільнення жінок із виробництв, пов'язаних із важкою працею та шкідливими умовами, а також обмеження використання їх праці у нічний час, на думку задіяних там жінок фактично шкодили їм, позбавляючи відповідної зарплатні («протидіють цьому...ї самі жінки, які не хочуть залишати місця з більш високою заробітною платнею»<sup>27</sup>).

У результаті, законодавством України заборонені біля 500 професій та спеціальностей для жінок, що по факту є дискримінацією за ознакою їх статі.

За період звіту приймалися кілька законодавчих спроб урегулювати питання рівності на ринку праці.

Крім згаданого раніше [ЗУ «Про зайнятість»](#) 2013 р. було прийнято: зміни до [Кодекс законів про працю України \(КЗпП\)](#), [Податкового кодексу \(2011-2015\)](#) ЗУ від 14 січня 2015 р. «[Про внесення змін до Закону України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» щодо удосконалення пенсійного забезпечення](#)». [ЗУ «Про індексацію грошових доходів населення»](#) [ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення»](#) [ЗУ «Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні»](#) .

#### *Коментар фахівця:*

Марфа Скорик, експертка БО БТ «Київський інститут гендерних досліджень»

Ця ситуація потребує конструктиву, і, на мою думку, його можна досягти. Вона вимагає розробки нових пропозицій по нормативно-правовому забезпеченню гендерної рівності у доступі до послуг і до праці, включаючи норми щодо збереження репродуктивної функції жінок та покращення їх безпеки та гігієни праці. Як це вимагає Директива Ради ЄС 92/85/ЄЕС « Про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують».

Нинішні всеукраїнські кампанії з протидії гендерній дискримінації на ринку праці, які провадять депутатки МФО «Рівні можливості», й зокрема — народний депутат, ініціаторка всеукраїнської кампанії по боротьбі з трудовою дискримінацією «Жінка може все!» [Ірина](#)

Суспільство, можуть стати хорошим приводом переглянути нарешті наші норми щодо захисту жіночої праці, та привести їх у відповідність і з нашими національними зобов'язаннями по Угоді про асоціацію Україна – ЄС, і з вимогами, що висувають до нас конвенції МОП.

Бо ж намір Директиви 92/85/ЄЕС, не заборонити всім жінкам якусь роботу через їх репродуктивний внесок (за логікою наказу МОЗ №256), а забезпечити права працюючих жінок, які зайняті репродуктивною роботою у цей період їх життя (вагітні; годують груддю; доглядають). І це буде стосуватися не всіх жінок. Це логічно, це не суперечить правам людини, правам жінок, і не дискримінує – не погіршує становища жінок на ринку праці та в умовах нестачі робочих місць по регіонах.

### *Коментар фахівця*

Ірина Сахарук, науковий співробітник Центру проблем імплементації європейського соціального права КНУ імені Тараса Шевченка.

В Україні є проблеми з розумінням дискримінації, та з відсутністю комплексного підходу у боротьбі з дискримінацією. Наприклад, імплементації Директив Ради ЄС Уряд приділяє увагу, тоді як стандартам Міжнародної організації праці увага не приділяється; точкові зміни.

Також, 80-90% дискримінації пов'язують з гендерною нерівністю, тоді як, за дослідженнями Центру проблем імплементації європейського соціального права, зокрема за моїми дослідженнями, вікова дискримінація поширена більше, і стосується більшої кількості людей. Причини існування дискримінації:

- 1) Наявність стереотипів або упереджень до окремих соціальних груп, як молоді жінки, люди похилого віку тощо. Робота з причинами дискримінації вимагатиме не тільки законодавства, саме законодавство не допоможе. Потрібна просвітницька робота ГО (хоча у них мало законних інструментів діяльності).
- 2) Економічні чинники – певні категорії осіб наймати не вигідно; тому у цих випадках потрібне економічне заохочення, пільги тощо.
- 3) Недосконалість законодавства, декларативність норм, дискримінаційні норми (щодо іноземців – по рівності прав, релігійних громад – по святкам, чоловіків – щодо відпусток пов'язаних з дітьми).
- 4) Відсутність механізмів захисту від дискримінації, особливо при прийомі на роботу; механізмів доказування дискримінації, та відповідальності за дискримінацію.

### **Резюме**

Хоча рівно сприятливі умови доступу до праці й послуг для жінок і чоловіків в Україні є життєво необхідними, і ці вимоги є складовою імплементації Угоди, експерти фіксують низку статистично видимих нерівностей, зокрема за статтю, притаманних Україні.

В Україні і досі лишається небагато можливостей поєднувати роботу і родинне життя, зокрема через зростаючі обмеження у доступі до соціальних послуг: доглядових закладів, дитсадків, шкіл, закладів охорони здоров'я. Це ускладнює можливості, передовсім жінкам, але також і чоловікам, загалом сім'ям з дітьми, поєднувати професійне та сімейне життя.

Розпочата реформа охорони здоров'я передбачає закриття медичних закладів, та скорочення медичних працівників із міркувань рентабельності. Це ставить у залежність доступ жінок до медичних послуг від транспортної інфраструктури, наявності додаткових коштів на проїзд, їх фізичної мобільності в цілому, яка в жінок нижча, ніж у чоловіків.

Реформується система соціальних допомог – і тут також фіксуємо явно дискримінаційні явища. Так вперше за весь час незалежності Уряд України, з 01.01.2016 р., ініціював позбавлення понад 200 тисяч самотніх матерів соціальних допомог (скоротивши кількість отримувачок цього виду допомоги на третину).

Пенсійна реформа несе велику загрозу через відсутність механізму захисту репродуктивних прав жінок і врахування часу на догляд за дітьми у страховий стаж.

В державних програмах відсутні тимчасові спеціальні заходи в інтересах вразливих груп жінок, що піддаються множинній дискримінації; мають місце лише декларативні заяви про особливу увагу до жінок із сільських місцевостей.

Статистика зайнятості та праці показує досі великі гендерні розриви в оплаті праці жінок та чоловіків, як у середньому, так і по галузях, по видах професій тощо. Також, високий відсоток жінок серед неформально зайнятих. Причому «неформально» працюючі жінки працюють на особисті домогосподарства чи на себе, й ніяк не захищені юридично. Утім і працюючі на оплачуваній «неформальній» роботі, жінки (як правило на низькооплачуваних посадах) також не в змозі скористатися призначеними для них законодавчими пільгами.

Фіксуються численні і поширені порушення трудових прав жінок при прийомі на роботу та при звільненні. Найбільш вразлива категорія на ринку праці в Україні – молоді жінки та жінки, яким понад 45 років. Понад 40% жінок стикалися з порушеннями своїх прав при прийомі на роботу або трудових прав своїх близьких.

Майже третині жінок відмовляли в прийнятті на роботу з причин народження дитини, вагітності, наявності малої дитини; а 50 % з них змусили звільнитися саме з цих причин.

При цьому, 87% молодих матерів виходять на роботу раніше закінчення трирічної декретної відпустки; 60% з них починають працювати через потребу в коштах на утримання родини.

За даними Державної інспекції з питань праці, найчастіші порушення стосуються статті 184 КЗПП, заборони на звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років.

Сайти про працевлаштування продовжують містити оголошення з вимогами працівника статі та віку. І не тільки сайти – подібні заяви часто лунають із найвищих трибун (прем'єр-міністр України В.Гройсман: «...вже восени 1 тис. молодих осіб буде залучено до роботи в уряді через відкриті конкурси» ).

Чинна судова й досудова системи розв'язання трудових конфліктів неспроможні оперативно й адекватно реагувати на проблеми утиску прав жінок.

Таким чином, задекларовані норми поки не дуже працюють.

Власне, десь таким є поле проблем, частину з яких покликані унормувати та відрегулювати „анти дискримінаційні» Директиви, відповідно до Угоди про асоціацію.

І, враховуючи, що показником того, імплементувала Україна чи ні певну конкретну норму, має стати зміна реального стану речей, статистично або соціологічно фіксована, а не сама лише кількість розроблених законів чи нормативних актів, описана вище ситуація схиляє до висновку, що реального упровадження норм «анти-дискримінаційних» директив поки що не відбулося.

#### 4. Урядова діяльність по впровадженню Директив

Основні документи для імплементації вказаних директив – два Урядові плани, перший, План заходів з імплементації Угоди про асоціацію, схвалений розпорядженням Кабміну від 17 вересня 2014 року №847-р,

та другий, оновлений, План заходів з виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, затверджений Кабінетом Міністрів України 25 жовтня 2017 року.

Підтримку Урядові в імплементації Угоди про асоціацію надають проекти технічної допомоги ЄС, зокрема Association4U.<sup>28</sup>

Відповідно до Урядового Плану заходів з імплементації Угоди про асоціацію-2015 (пп. 389-404), відповідальним за імплементаційну діяльність цих директив було

Технічну підтримку Міністерству соціальної політики України у виконання Угоди надавали низка проектів міжнародної технічної допомоги. План заходів Мінсоцполітики з її виконання<sup>29</sup> передбачав, зокрема, залучення експертів Ради Європи, Міжнародної організації праці, Європейської комісії, експертів проекту Twinning («Підтримка розвитку системи соціальних послуг в Україні»), експертів проекту ПРООН («Підтримка реформи соціального сектора в Україні»), залучення експертів у рамках інструменту TAIEХ, європейських радників з Литви, Румунії, Хорватії, Чехії, Греції, Австрії тощо – але.

Залучення експертної допомоги з боку ЄС планувалося для всіх заходів плану, крім – заходів з «Підсилення та реформування Національного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» до виконання статті Угоди, Пункту І «забезпечення ґендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень».<sup>30</sup>

Таким чином, питання ґендерної рівності були єдиними заходами цього Плану, для впровадження яких іноземні/міжнародні експерти залучені не були.

На кожну із шести Директив Міністерство розробило і прийняло окремий імплементаційний план:

[План імплементації Директиви Ради 92/85/ЄЕС](#)

[План імплементації Директиви Ради 2000/78/ЄС](#)

[План імплементації Директиви Ради 79/7/ЄЕС](#)

[План імплементації Директиви Ради 2000/43/ЄС](#)

[План імплементації Директиви Ради 2010/18/ЄС](#)

[План імплементації Директиви Ради 2004/113/ЄС](#)

Загальний план імплементації також доступний: <http://www.msp.gov.ua/content/perelik-diriktiv-es-ta-zviti-minsocpolitiki-pro-ih-vikonannya.html?PrintVersion> – [Імплементація Мінсоцполітики директив ЄС, передбачених пунктом 66 Плану заходів з імплементації розділу V «Економічне та галузеве співробітництво» Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, на 2017-2019 роки, затвердженого](#)

[розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21.06.2017 № 503-р \(Про внесення змін до розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.09.2014 № 847\)](#)

Крім цього, Мінсоцполітики готувало і регулярно та вчасно оприлюднювало в себе на сайті звіти про виконання цих Імплементацийних планів. Впродовж 2015-2017 років Міністерством всього було підготовано й опубліковано 10 моніторингових звітів:

Звіт за 2017 рік

-[Моніторинг виконання у II кварталі 2017 року Планів імплементції актів законодавства ЄС](#)

-[Моніторинг виконання у I кварталі 2017 року Планів імплементції актів законодавства ЄС](#)

Звіт за 2016 рік

-[Моніторинг виконання Міністерством соціальної політики України у IV кварталі 2016 року Угоди про асоціацію між Україною та ЄС відповідно до плану імплементції актів законодавства ЄС](#)

-[Моніторинг виконання Міністерством соціальної політики України у III кварталі 2016 року Угоди про асоціацію між Україною та ЄС відповідно до плану імплементції актів законодавства ЄС](#)

-[Моніторинг виконання Міністерством соціальної політики України у II кварталі 2016 року Угоди про асоціацію між Україною та ЄС відповідно до плану імплементції актів законодавства ЄС](#)

-[Моніторинг виконання Міністерством соціальної політики України у I кварталі 2016 року Угоди про асоціацію між Україною та ЄС відповідно до плану імплементції актів законодавства ЄС](#)

Звіт за 2015 рік

-[Моніторинг виконання Міністерством соціальної політики України у IV кварталі 2015 року Угоди про асоціацію між Україною та ЄС відповідно до плану імплементції актів законодавства ЄС на 2014-2017 роки](#)

-[Моніторинг виконання Мінсоцполітики у III кварталі 2015 року Угоди про асоціацію між Україною та ЄС відповідно до Плану заходів з імплементції Угоди про асоціацію між Україною та ЄС на 2014-2017 роки](#)

-[Моніторинг виконання Мінсоцполітики у II кварталі 2015 року Угоди про асоціацію між Україною та ЄС відповідно до Плану заходів з імплементції Угоди про асоціацію між Україною та ЄС на 2014-2017 роки](#)

-[Моніторинг виконання Мінсоцполітики у I кварталі 2015 року Угоди про асоціацію між Україною та ЄС відповідно до Плану заходів з імплементції Угоди про асоціацію між Україною та ЄС на 2014-2017 роки](#)

Крім цих 10 проміжних звітів, Міністерство соціальної політики також звітувалося за виконання цієї частини Угоди на засіданнях Комітету асоціації (підкомітету з питань економіки та іншого галузевого співробітництва), що, згідно з домовленістю Сторін, здійснювались за кластерним принципом – з фокусом на ключові питання, закріплені за підкомітетом.

Так, за кластером 6.Співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, охорона здоров'я імплементуючий орган звітувався двічі. Уперше – 10 червня 2016 р., коли у місті Києві відбулося перше засідання кластера 6 Підкомітету з питань економіки та іншого галузевого співробітництва, [http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art\\_id=249106334](http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=249106334) (Делегацію ЄС очолив

керівник підрозділу з питань стратегії та інструментів Європейської політики сусідства Європейської служби зовнішніх дій Джанлука Гріппа)

Цей звіт опублікований: [Пам'ятна записка до першого засідання кластера 6 \(питання зайнятості, охорони здоров'я, соціальної політики та рівних можливостей\) / Non-paper EU-Ukraine Sub-Committee on Economic and Other Sector Cooperation – Cluster 6 meeting on employment, social policy, equal rights and public health](#)), і доступний для загального ознайомлення.

Удруге, і до сьогодні востаннє, Уряд звітувався 8 червня 2017 р., на другому засіданні кластера 6 цього ж Підкомітету, в Брюсселі. [http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=250056958&cat\\_id=244276429](http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=250056958&cat_id=244276429)

Цей другий звіт для нашої теми гендерної рівності підсумковий, бо для чотирьох із шести директив, які регулюють питання рівності та прав жінок, термін імплементації закінчився жовтнем 2017 року.

Цей звіт не оприлюднювався.

Але усні виступи по висновках цього звіту п. Олександри Чуркіної, заступника Міністра соціальної політики України з євроінтеграції, та п. Олени Головатої, начальника відділу Управління з міжнародних зв'язків Мінсоцполітики заслухали учасники Міжнародної конференції «Уряд і бізнес: недискримінаційні норми на ринку праці України», що відбулась 3 листопада 2017 року у Києві.<sup>31</sup>

Урядовий офіс із євроінтеграції, своєю чергою, готував загальні звіти по виконанню Україною Угоди про асоціацію (усього 6 звітів, кожен з яких містить частину по стану імплементації анти-дискримінаційних Директив)

-2016 [ЗВІТ ПРО ВИКОНАННЯ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ МІЖ УКРАЇНОЮ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИМ СОЮЗОМ \(ЗА 2016 РІК\)](#)

-[ЗВІТ ПРО ВИКОНАННЯ ПОРЯДКУ ДЕННОГО АСОЦІАЦІЇ ТА УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ МІЖ УКРАЇНОЮ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИМ СОЮЗОМ \(ЗА СІЧЕНЬ – ТРАВЕНЬ 2016 РОКУ\)](#)

-2015 [ЗВІТ ПРО ВИКОНАННЯ ПОРЯДКУ ДЕННОГО АСОЦІАЦІЇ ТА УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ МІЖ УКРАЇНОЮ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИМ СОЮЗОМ \(ЗА 2015 РІК\)](#)

-[ЗВІТ ПРО ВИКОНАННЯ ПОРЯДКУ ДЕННОГО АСОЦІАЦІЇ ТА УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ МІЖ УКРАЇНОЮ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИМ СОЮЗОМ \(СІЧЕНЬ – ЖОВТЕНЬ 2015 РОКУ\), ДОДАТОК II ТА ПРЕЗЕНТАЦІЯ](#)

-2014/2015 – [ЗВІТ ПРО ВИКОНАННЯ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ МІЖ УКРАЇНОЮ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИМ СОЮЗОМ \(ВЕРЕСЕНЬ 2014 РОКУ – СІЧЕНЬ 2015 РОКУ\)](#)

-[ЗВІТ ПРО ВИКОНАННЯ ПОРЯДКУ ДЕННОГО АСОЦІАЦІЇ ТА УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ МІЖ УКРАЇНОЮ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИМ СОЮЗОМ \(ВЕРЕСЕНЬ 2014 РОКУ – КВІТЕНЬ 2015 РОКУ\)](#)

Також, була створена і працювала імплементаційна група – Експертно-консультативна група Мінсоцполітики, очолювана заступником Міністра, затверджена [Наказом Міністра соціальної політики України від 03 лютого 2015 року № 102 «Про створення експертно-консультативної групи з реалізації напрямів розділу III «Юстиція, свобода та безпека» та глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, на 2014–2017 роки»](#)

Склад групи з 27 осіб включав дві третини співробітників різних Департаментів Мінсоцполітики, та третину представників НУО (8 із 27 осіб), а саме представників:

- ▶ Федерації роботодавців України (3 особи)
- ▶ ВГО «Ліга соціальних працівників України» (2 особи)
- ▶ ВГО «Національна асамблея інвалідів» (1 особа)
- ▶ Федерації профспілок України (1 особа)
- ▶ Всеукраїнської профспілки працівників-мігрантів в Україні та за її межами (1 особа)

<http://www.msp.gov.ua/documents/426.html>

Групу очолювали та несли основне навантаження з імплементації цих Директив представники Управління міжнародних зв'язків Міністерства, а розробкою пропозицій зі змістовної сторони також займалися представники Департаменту з питань праці. Гендерні компетенції фахівців вказаних Департаментів не підтверджені.

Фактично, група не передбачила скількись повноцінної участі експертів з гендерних питань, за винятком 1 представника профільного Департаменту, тодішньої директора Департаменту сімейної, гендерної політики та протидії торгівлі людьми та нинішньої заступника Міністра п. Наталії Федорович, та экс заступника Міністра соціальної політики України п. Світлани Толстоухової. Тобто група із самого початку мала недостатній експертний потенціал щодо питань гендерної рівності, і власне експерти до її складу включені не були.

Засідання групи були доволі регулярними. Безумовним плюсом є те, що протоколи засідань Експертно-консультативної групи з результатами її роботи теж постійно оприлюднювались на сайті міністерства.

Крім роботи імплементаційної групи, відбувалась зовнішня оцінка її пропозицій. Урядовий звіт за 2015 рік містить інформацію про візити експертних місій ЄС восени 2015 року, з метою оцінки прогресу України в імплементації зобов'язань за угодою. Візит з питань боротьби з торгівлею людьми (відбувся 21-25 вересня), та протидії дискримінації (21-25 вересня 2015 року).

Інших відомостей про процедуру зовнішньої оцінки результатів роботи імплементаційної групи звіт не надає.

Отже.

Формальні вимоги щодо імплементації шести «антидискримінаційних» Директив Ради ЄС Урядом були дотримані. Відповідні органи були створені, засідання відбувались в основному регулярно, звітна діяльність – на рівні. Комунікативна складова процесу їх імплементації – на «відмінно».

Є питання щодо складу та компетенцій імплементаційної групи Мінсоцполітики, яка працювала над впровадженням цих Директив. В її складі практично не були представлені гендерні експерти.

І, практично відсутні відомості про процедури зовнішньої оцінки імплементаційного процесу з боку органів ЄС. Немає ніяких оприлюднених даних щодо складу місій, імен та компетенцій експертів; застосованих ними процедур оцінювання; результатів їхньої оцінки.

Ця складова імплементаційного процесу має бути оцінена як непрозора.

## 5. Зміст урядових планів та урядових звітів

Так як процес імплементації 4-х із шести Директив Уряд, згідно планів виконання Угоди завершений жовтнем 2017 року, ми маємо повне право подивитися урядові звіти з цих питань як остаточні.

Звіти 2014/2015, 2015 та 2016 рр. доволі різні.

За період з вересня 2014 по квітень 2015 Звіт про виконання Порядку денного асоціації та Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом 2014-2015 повідомляє, що:

з метою впровадження гендерних підходів 16-17 вересня 2014 року було представлено восьму Періодичну доповідь України до Комітету ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, яка висвітлює досягнення та виклики у реалізації гендерної політики за 2010-2013 роки; і що серед таких сфер Комітет виділяє функціонування національного механізму із забезпечення гендерної рівності, тимчасові спеціальні заходи, розповсюджені стереотипні уявлення, насильство щодо жінок, торгівлю людьми, низький рівень участі жінок у політичному та суспільному житті, становище жінок на ринку праці, розширення економічних можливостей жінок, стан здоров'я уразливих груп жінок тощо.

І це єдина згадка про питання забезпечення гендерної рівності. Тематика соціальних і трудових прав тут, як бачимо, відсутня. Тобто, ця єдина згадка про питання недискримінації, і вони сильно віддалені від завдань імплементації 6-ти «антидискримінаційних» директив.

Звіт за 2015 рік.

За ним, цей рік був базовим для імплементаційної роботи за Директивами. У ньому Уряд звітує як «упровадженням гендерних підходів», повідомляючи про нього у традиційному ключі, так і містить власне інформацію по імплементаційній роботі.

Так, Урядовий звіт цього року повідомляє, що.

- З метою забезпечення застосування підходів рівного ставлення у діяльності органів державної влади до Стратегії у сфері прав людини включено розділи: «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» ; «Попередження та протидія дискримінації».
- Розроблено проект Типового положення про Радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, який проходить процедуру узгодження.
- Що Обласним, Київській міській державним адміністраціям, Луганській і Донецькій військово-цивільним адміністраціям надіслано рекомендації щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та залучення радників з гендерних питань, і що на кінець 2015 року в місцевих органах влади та у місті Києві працює 9 радників з гендерних питань;
- Що, зрештою, працює Експертна рада з питань протидії дискримінації за ознакою статі, до складу якої входять фахівці і експерти з гендерних питань (з 23-х членів ради 10 експертів з гендерних питань – представники міжнародних та громадських організацій); і що за період з 2010 по 2015 роки на її розгляд надійшло 39 звернень щодо експертної оцінки наявності дискримінації, в яких зафіксовано 49 виявлених фактів 75 порушень щодо гендерно стереотипної реклами.

Ця частина не містить нічого нового й нічого, що стосувалось би суті: власне імплементації «антидискримінаційних» директив.

Водночас в частині звіту «Протидія дискримінації» інформацію щодо імплементації директив знаходимо, що, зокрема, Уряд звітується про кроки на імплементацію положень Директиви Ради ЄС № 2000/78/ЄС. А саме,

- Про внесення зміни до *Кодексу законів про працю України* з метою гармонізації із правом Європейського Союзу у сфері запобігання та протидії дискримінації (стаття 21 Кодексу доповнена переліком ознак, за якими забороняється дискримінація за такими ознаками як «сексуальна орієнтація», «ґендерна ідентичність», «інвалідність» ).
- Про розробку законодавчих змін з метою гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу (реєстр. № 3501).
- Про те, що мають бути внесені зміни у чинні ЗУ *«Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»*, *Кодекс України про адміністративні правопорушення*, *Кримінальний кодекс України*; де будуть:
- уточнені терміни «дискримінація» і його похідні (з аргументом, що чітке визначення усіх форм дискримінації встановлюватиме гарантії для захисту від форм дискримінації, які існують фактично, але на сьогодні перебувають поза межами правового регулювання»);
- визначений перелік обставин, за яких обмеження чи привілей може або не може вважатись дискримінацією;
- надані іще ширші повноваження Уповноваженому ВРУ з прав людини усунути порушення анти-дискримінаційного законодавства (надавати обов'язкові для виконання вимоги (приписи));
- встановлена *адміністративна відповідальність за дискримінацію замість кримінальної* (дискримінацію декриміналізовано) (з аргументами, що ця запропонована зміна забезпечить «пропорційність та співмірність відповідальності за порушення законодавства у цій сфері» (дану рекомендацію надано експертами ЄС, за результатами чергової оціночної місії ЄК щодо виконання Плану дій стосовно лібералізації ЄС візового режиму).
- І, про ще один законодавчий крок в звіті по підсумкам імплементації – що Україна ратифікувала *Конвенцію Міжнародної організації праці про основні цілі та норми соціальної політики № 117*, яка крім іншого передбачає вжиття заходів на міжнародному, регіональному або національному рівнях для сприяння прогресу в таких сферах, як охорона здоров'я, житлове будівництво, забезпечення продовольством, освіта, піклування про добробут дітей, становище жінок, умови праці, поліпшення умов життя в сільських районах, захист прав трудових мігрантів та соціальне забезпечення; а також скасування дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, статі, віросповідання, національності або профспілкового членства. Однак, цієї конвенції в імплементаційних планах до наших шести Директив не було.

В частині «Права людини та основні свободи» – Урядовий офіс повідомляє, що прийнято у першому читанні

- законодавчі зміни з метою гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу (реєстр. № 3501).

І, в частині «Соціальна політика», прийнято

- ЗУ *«Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)» (№ 785-VIII)*.

Таким чином, відзвітовано за цей рік за чотири законопроекти.

Звіт за 2016 рік.

Звітуючи про досягнення в імплементаційній роботі 2016 року, Урядовий офіс повідомляє, в частині «Права людини та основні свободи», що 2016 року продовжував забезпечувати виконання Національної стратегії у сфері прав людини та План дій її реалізації, розцінюючи ці 2 документи як «всеосяжні документи, які визначають пріоритетні завдання у сферах громадянських, політичних, соціальних та економічних прав, попередження і протидії дискримінації, гендерної рівності, та чіткі заходи з їх реалізації», що «враховують рекомендації міжнародних організацій».

Зокрема, і вже традиційно, цей звіт також повідомляє про поточну роботу Мінсоцполітики в якості імплементаційних кроків до виконання Угоди про асоціацію; про:

- Підготований проект Концепції Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року та проект Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року.
- Підготовлено восьму періодичну доповідь України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок під час 66-ї сесії Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок (14 лютого 2017 р.).
- Що при Міністерстві соціальної політики знов відновлений і працює консультативно-дорадчий орган, Експертна рада з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі (наказ від 11 квітня 2016 р. №376).
- та що проведено низку тренінгів, круглих столів, семінарів та інших заходів з метою підвищення кваліфікації кадрів у сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації за ознакою статі.

Стосовно власне заходів на імплементацію Директив, звіт за 2016 рік повідомляє:

- Що – досі не ухвалений ВРУ Верховною Радою України *проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)» (від 20 листопада 2015 р. №3501)*;
- *Триває розроблення проектів законодавчих та нормативно-правових актів, спрямованих на виконання зобов'язань за Угодою про асоціацію щодо імплементації законодавства ЄС (зокрема Додатку XL до глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» ), а також інших міжнародних договорів.*
- *Триває підготовка до другого читання проекту Трудового кодексу України (прийнятий 05 листопада 2011 р. в першому читанні), в якому, зокрема, мається на меті імплементувати положення ряду актів ЄС, передбачених Угодою про асоціацію.*
- В рамках імплементації *Директиви Ради 92/85/ЄЕС (про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують грудьми) – звітується, що посилено функції контролю Державної інспекції з питань праці щодо обов'язків роботодавців: під час планових та вибіркового перевірок за дотриманням законодавства про працю, контролюється зокрема і переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; залучення їх до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, не-направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років. Чоловіків, які мають дітей до трьох років, ця норма обходить).*
- *Задля імплементації Директиви 2000/43/ЄС про реалізацію принципу рівного ставлення незалежно від расової чи етнічної належності, Директиви 2000/78/ЄС про встановлення загальної системи рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності, Директиви Ради 98/59/ЄС про наближення законодавства держав-членів щодо*

колективного звільнення розроблено проект *Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів»* (реєстр. №5511).

- З/п передбачає посилення правового захисту працівників в умовах масового звільнення шляхом внесення змін до *КЗоТ України та Закону України «Про зайнятість населення»*; включення до законодавства норм про недопущення дискримінації при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, в оголошеннях з працевлаштування, а також надання права особам, які зазнали дискримінації, звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди.
- В рамках заходів з імплементації *Директиви Ради 2004/113/ЄС* про реалізацію принципів рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях доступу та постачання товарів та послуг діяльність Урядовий звіт повідомляє, знову, про продовження роботи над проектом *ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)»* (реєстр. №3501), що на 16 лютого 2016 р. вже прийнятий у першому читанні. ЗУ передбачає внести зміни до статті 188 Кодексу України про адміністративні правопорушення і встановити відповідальність у вигляді штрафу за дискримінацію за ознакою статі; наділити Уповноваженого ВРУ з прав людини, його представників та секретаріат повноваженнями щодо складання адміністративних протоколів за такі порушення.

Єдина директива, щодо якої був виконаний аналіз – за суттю, гендерно правова експертиза – це **Директива 79/7/ЄЕС**. Також, на імплементаційні пропозиції єдино цієї директиви було отримано позитивний висновок Мінюсту.

Крім законотворення, звіт повідомляє, в частині звіту щодо імплементації **Директиви Ради 79/7/ЄЕС** про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення маємо повідомлення, що, протягом 2015 року, Міністерство соціальної політики здійснювало «ґрунтовний аналіз відповідності нормативно-правових актів України вимогам зазначеної Директиви». За результатами цього аналізу, «положення національного законодавства враховують положення Директиви 79/7/ЄЕС, що було підтверджено Міністерством юстиції України (02 лютого 2016 р.)», і, «Таким чином, можна вважати, що це положення є виконаним».

#### Позиція Уряду.

Якщо узагальнити зміст звітів Урядового офісу, то загальний висновок буде такий. Зміст звітів Урядового офісу:

1. Директиви імплементовано;
2. Угоду, у частині забезпечення рівності, прав жінок та недискримінації, виконано.

#### Наші висновки.

Урядовий офіс з європейської інтеграції за всі три роки звітувався за імплементацію шести недискримінаційних директив двома шляхами.

По-перше він звітувався поточною роботою профільного для питань гендерної рівності Департаменту Мінсоцполітики – такою, як підготовка державної програми, проведення засідань консультативних та дорадчих органів (Експертної ради), підготовка доповідей за міжнародними зобов'язаннями, як доповідь України за виконання CEDAW, та проведення тренінгів з гендерних питань. Тобто роботою, яка не має прямого стосунку до імплементації директив й та само відбувалася б без жодних змін, якби й не було ні цих імплементаційних планів, ні зобов'язань за Угодою.

По-друге, законотворчою роботою, яка й була основним напрямком реальної імплементаційної роботи в цей трирічний період. Ми відзначаємо, що це не погано. За всіх негативних коментарів з боку європейських партнерів стосовно обсягів законотворчості і особливої любові до неї в Україні, що значно перевищує обсяги її ж в парламентах сусідніх країн, в даному разі, при українерозвинутому національному антидискримінаційному законодавстві, обрану стратегію радше слід вітати, аніж засуджувати.

**Але є моменти у звітуванні, які викликають питання.**

Перше – дуже малий обсяг роботи з перегляду чинних підзаконних нормативних актів, і підготовки пропозицій до них чи до нових. Це часто шлях до створення недієвого законодавства, так як положення свіжо-прийнятого спрямованого на гендерну рівність Закону потім конфліктують із гендерно-сліпими адміністративними положеннями, що містяться у чинних підзаконних нормативних актах.

Друге – що згідно Урядового звіту, тільки в одному випадку **Директиви 79/7/ЄЕС** імплементуючий орган, Мінсоцполітики, провів аналіз відповідності нормативно-правових актів України вимогам зазначеної Директиви.

Третє – що тільки в одному випадку, цієї ж Директиви, імплементуючий орган звернувся за висновком про відповідність проведеного аналізу до Міністерства юстиції України (де з 2006 року працює група з проведення гендерно-правової експертизи<sup>32</sup>).

Нормативно-правові акти, що знаходяться в сфері дії решти п'яти Директив, такої процедури не проходили, а Урядовий звіт відповідної інформації не містить.

Комунікація. В цілому, урядова діяльність по імплементації вказаних директив була прозорою і відкритою, включно до завершального етапу. Останній (другий) звіт по кластеру 6. Уряд не оприлюднював. Частина з урядових законопроектних ініціатив, поданих як основний засіб імплементації «антидискримінаційних» директив, на сайті <http://w1.c1.rada.gov.ua/> не оприлюднено.

## **6. Директиви. Короткий огляд стану імплементації кожної**

Коротко розглянемо імплементаційні плани до кожної з директив, в першу чергу чотирьох з них, що стосуються прямо гендерної рівності, і термін імплементації яких минув у жовтні 2017 року.

Це №№ 2004/113/ЄС, 96/34/ЄС (2010/18/ЄС), 92/85/ЄЕС, 79/7/ЄЕС

У другу чергу – розглянемо Директиви 2000/43/ЄС та 2000/78/ЄС, що мають бути імплементовані до жовтня 2018 року

Ми розглянемо їх, коротко співставляючи заходи з планів з їх упровадження з текстами (духом і буквою; вимогами) власне самих Директив.

### **Оцінка стану імплементації Директиви Ради 2004/113/ЄС**

(1) Директива Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року про реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу та надання товарів і послуг / Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services

План 2015 передбачав організаційні та нормотворчі заходи, а саме:

Організаційні:

1.1.1. Відновлення інституту радників з гендерних питань

1.1.2. Узагальнення досвіду роботи міжнародних та громадських організацій, які працюють у сфері протидії дискримінації за ознакою статі

1.1.3. Організація і проведення тренінгів та навчальних заходів з метою підвищення кваліфікації кадрів у сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації за ознакою статі

2.2.1. Забезпечення ефективного функціонування Експертної ради з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі

3.1.1. Проведення дослідження щодо рівня доступу до правосуддя жінок та чоловіків, які зазнали дискримінацію та насильство за ознакою статі

3.1.2. Налагодження системи поширення інформації стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та питань, які стосуються дискримінації

Нормотворчі заходи (один)

2.1.1. Розроблення законопроекту про внесення змін до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» стосовно захисту від дискримінації за ознакою статі, яким передбачатиметься запровадження відповідних санкцій за дискримінацію за ознакою статі

ВАЖЛИВО: у жовтні 2017 року (25.10.2017), після трьох років успішного виконання цей перелік був дещо змінений. Із нього були вилучені поточні завдання Департаменту гендерної рівності та протидії торгівлі людьми, що прямо не стосувались імплементації. Наразі, відредагований план 2017 щодо цієї директиви передбачив:

. Розробити <b>проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)»</b>
. Опрацювати проект Закону з експертами з ЄС
. Забезпечити експертне супроводження розгляду Верховною Радою проекту Закону
. Призначити в органах виконавчої влади уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
. Забезпечити ефективне функціонування Експертної ради з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі
. Розробити проект Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2021 року
. Опрацювати проект Програми з експертами ЄС
. Затвердити Програму Кабінету Міністрів
. Налагодити систему поширення інформації щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та питань, які стосуються дискримінації

Родзинка плану 2016 та 2017 щодо цієї Директиви безперечно в тому, що майже всі суттєві заходи, окрім законотворчих (пп. 1-3 в таблиці вище) містяться в положеннях Закону України «Про рівні права і можливості жінок та чоловіків» від 08.09.2005 р. Фактично, повторюють їх дослівно.

А також в тому, що вимоги – дух і буква – цієї Директиви 113, безперечно перевищують наявні в обох планах заходи стосовно давно запровадженого національного інституційного механізму із забезпечення гендерної рівності.<sup>33</sup>

Адже сама Директива, що справді присвячена «встановленню структурної основи для боротьби з дискримінацією за ознакою статі в доступі до товарів і послуг, їх постачання і надання» (це її мета), передбачає, зокрема, що держави гарантуватимуть:

- «що у всіх угодах,...використання поняття «статі» як чинника у визначенні розміру прибутків і грошової допомоги на потреби страхування і відповідних фінансових послуг не впливає на надання особам різних за розміром прибутків і грошової допомоги» – Стаття 5
- «доступність судових і/або адміністративних процедур, у тому числі погоджувальних...з метою дотримання зобов'язань відповідно до цієї Директиви кожному, хто вважає себе жертвою [дискримінації – М.С.]» – Стаття 8
- «представляють на розгляд своєї державної судової системи ті заходи, які мають гарантувати дійсну і ефективну компенсацію або відшкодування (залежно від того, як визначають держави-члени) збитків і шкоди, які завдано особі в результаті дискримінації» – Стаття 8
- дотримання вимоги про тягар доказування – коли жертва «надає на розгляд суду, або інших компетентних органів факти, які вказують на існування прямої чи непрямой дискримінації, лише відповідач доводить, що принцип рівності у ставленні не був порушений» – Стаття 9, тощо.

#### Висновок по Директиві Ради 2004/113/ЄС

Обсяг вимог за Директивою 113 суттєво вищий, аніж закладені в обох Планах заходи на її імплементацію. Навіть якщо відволіктися від факту, що інституційний механізм, яким відзвітовано за цю Директиву як імplementовану, саме зараз реформується, зазнаючи змін, місцями – незворотних.

В сухому остатку, по виконанню цього імплементаційного плану, лишається *проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)»*

#### Оцінка стану імплементації Директиви Ради 96/34/ЄС (замінена – Директивою Ради 2010/18/ЄС)

*(2) Директива Ради 96/34/ЄС від 3 червня 1996 року про рамкову Угоду 6 щодо батьківської відпустки, укладену UNICE, CEEP і ETUC / Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC /*

*(ЗАРАЗ – Директива Ради 2010/18/ЄС від 8 березня 2010 р. про впровадження переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки, укладеної UNICE, CEEP і ETUC, та скасування Директиви 96/34/ЄС. / Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC)*

Це дуже цікава, як сама по собі, так і для України директива, через спосіб формування її положень. Директива 18 (її переклад відсутній на сайті Мін'юсту, наявна в офіційному

перекладі її попередниця, наразі вже відмінена Директива Ради 96/34/ЄС. Фахівці [Київського інституту гендерних досліджень](#) виконали неофіційний переклад Директиви 18; а її текст долучений до цього звіту, як додаток 1).

Ця Директива уводить у дію «переглянуту Рамкову угоду про батьківську відпустку, укладену 18 червня 2009 року європейськими міжгалузевими організаціями соціальних партнерів (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP і ETUC)»..

Вона передбачає введення в дію як законів, так і нормативних та підзаконних актів (адміністративних положень), необхідних для виконання цієї Директиви. А також, передбачає можливість імплементувати її шляхом колективної угоди серед соціальних партнерів.

План 2015 передбачав:

Три нормотворчі заходи (розробку трьох законопроектів) та 2 організаційні (консультації з міжнародними експертами. А саме,

1.1.1. Розроблення проекту **Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо тривалості відпустки у разі усиновлення дитини старше трьох років»**

1.1.2. Розроблення **проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України»** (щодо приведення статті 182 Кодексу у відповідність із змінами, які були внесення у Закону України «Про відпустки» (із статтею 17 та 18<sup>1</sup>))

1.1.3. Розроблення **проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України»** (щодо права на скорочену тривалість робочого часу та неповного робочого часу на рівних умовах, як для чоловіків так і для жінок)

**ВАЖЛИВО:** Коли країни ЄС на формування цієї положень та норм цієї Директиви відбули велику суспільну дискусію та розлогі консультації із соціальними партнерами, навіть, запропонували як шлях її імплементатії, імплементатію через Колективні угоди; наш Уряд пішов, як бачимо, іншим шляхом.

Замість широких консультацій та домовленостей – законодавчі ініціативи та ужесточений контроль, з розширеними повноваженнями Державної інспекції праці, та поглибленими санкціями.

Два організаційні заходи, які передбачив План – це консультації, однак не усередині, а ззовні країни:

1.2.1. Консультації з міжнародними експертами щодо застосування положень пункту 2 статті 2 Директиви (щодо надання батьківської відпустки без права передачі)

2.1.1. Консультації з міжнародними експертами щодо застосування положень статті 3 Директиви (щодо відсутності на роботі у випадку настання надзвичайних обставин)

Відредагований план 2017 щодо цієї директиви 18 передбачив (пп. 1452-1455) – розробити 2 проекти законів. Причому зміст законопроектних ініціатив зазнав коригування теж. І лишив в силі консультації із закордонними експертами.

Розробити <b>проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно усунення дискримінації за ознакою статі щодо батьківської відпустки».</b>
---

Опрацювати проект Закону з експертами ЄС
--

Забезпечити експертне супроводження розгляду Верховною Радою проекту Закону
---

Розробити <b>проект Закону України щодо запровадження санкцій за порушення</b>
--

### **законодавства про батьківській відпустки**

Опрацювати проект Закону з експертами ЄС

Забезпечити експертне супроводження розгляду Верховною Радою проекту Закону

Єдине, що лишається додати в цей короткий огляд по Директиві 18, це те, що у переліку законопроектів у сфері європейської інтеграції України, які потребують невідкладного розгляду Верховною Радою України на думку Кабміну, жодного з цих двох законопроектів немає.<sup>34</sup>

### **Висновок по Директиві Ради 2010/18/ЄС**

Є значний конфлікт між духом і логікою Директиви 18, і урядовими заходами, викладеними в імплементаційних планах як 2015, так і 2017 рр. Ми робимо висновок про необхідність окремого, серйозного, поглибленого і фахового гендерного аналізу обох законопроектних кроків. Також, ми вважаємо, що розлогі суспільні консультації серед соціальних партнерів – у рамках суспільного діалогу, чи у рамках [Національної тристоронньої соціально-економічної ради](#), чи в інших подібних форматах – були б дуже і дуже запитуваними, і доречними для реалістичного і ефективного впровадження положень цієї Директиви.

Наразі, виконання цього імплементаційного плану передбачає прийняття двох нових законів – **проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно усунення дискримінації за ознакою статі щодо батьківської відпустки»**; та **проект Закону України щодо запровадження санкцій за порушення законодавства про батьківській відпустки**, прийняття яких не є в однозначному пріоритеті Уряду.

### **Оцінка стану імплементації Директиви Ради 92/85/ЄЕС**

*(3) Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про вжиття заходів з покращення безпечних і здорових умов праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують грудьми (десята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС)*

*/ Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC)*

План імплементації-2015 щодо неї передбачав тільки 2 заходи, обидва організаційні, за напрямком «1.1.1.Посилення контролю [з боку Державної служби України з питань праці] шляхом проведення планових та вибіркового перевірок за дотриманням законодавства про працю щодо обов'язків роботодавців в частині:

1. Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років.
2. Залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрадження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років».

Такий малий обсяг імплементаційних завдань був викликаний тим, що з погляду імплементації «національне законодавство адаптоване до норм Директиви» і «з метою

створення умов щодо поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць в Україні створена відповідна законодавча та методична база.»<sup>35</sup>

У плані імплементації наводяться захисні норми, що захищають вагітних працюючих, і які передбачені

- Кодексом законів про працю України, для вагітних працюючих жінок, та тих, які нещодавно народили передбачено ряд пільг (статті 176, 178, 179, 180, 181, 183, 184, 185, 186).
- Кодекс не дозволяє залучати до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років.
- Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.
- Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.
- На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів – 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів.

Водночас, ці захисні норми зафіксовані у:

- Кодексі законів про працю України;
- Законі України «Про охорону праці»;
- наказі МОЗ 21.05.2007 № 246 «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій»;
- наказі МОЗ від 15.07.2011 № 417 «Про організацію амбулаторної акушерсько-гінекологічної допомоги в Україні»;
- й наказі МОЗ від 29.12.1993 № 256 «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок».

За висновком імплементації, вони і є основними нормативно-правовими актами, що регулюють правовідносини, аналогічні врегульованим у Директиві. Однак проблема в тому, що по завершенні імплементаційного періоду, тобто зараз, МОЗ ініціює скасування, зокрема, наказів № 256 та № 246 як дискримінуючого жінок, лишаячи питання їх захищеності відкритими.<sup>36</sup> Це наслідок не проведеної на початку імплементації гендерної експертизи чинних нормативних актів, і їх інтуїтивної оцінки імплементаційною групою Мінсоцполітики як «недискримінаційних». Вважаємо, цю експертизу доведеться надолужувати тепер, на етапі законопроектів, що подані у Парламент.

За новим Планом-2017 (п. 1456) Мінсоцполітики планує затвердити 1 власний наказ взамін МОЗівських:

«Розробити, затвердити та зареєструвати в Мін'юсті наказ Мінсоцполітики щодо заходів із забезпечення контролю за безпекою та гігієною праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи тих, що годують»

## Висновок по Директиві Ради 92/85/ЄЕС

Ситуація по імplementації цієї директиви не проста, і вимагатиме подальших зусиль. Обраний Урядом шлях її імplementації конфліктує з іншими міжнародними зобов'язаннями (зокрема ратифікованими Україною Конвенціями МОП), і також конфліктує з рекомендаціями впливових міжнародних установ (зокрема, Заключними зауваженнями для України від Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок, 2017 р., у яких перелік заборонених професій з Наказу № 256 рекомендовано переглянути, а не скасовувати).

Крім цього, впродовж трьох імplementаційних років активно змінювались (реформувались) законодавчі норми, що визначають соціальні і трудові права жінок і чоловіків. (Найяскравіший приклад – пенсійна реформа, інші).

Здійснювані реформи роблять національне законодавство куди менш адаптованим до норм цієї Директиви, і дуже сильно проблематизують зроблену імplementатором заяву про те, що в Україні створена відповідна законодавча та методична база для поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць.

Вважаємо, виконання імplementаційного плану за Директивою 85 потребує додаткової експертної роботи з перегляду реформованих норм, їх аналізу з погляду забезпечення прав працюючих жінок, зокрема вагітних та годуючих грудьми; і – розробки нових нормативних документів у цій галузі.

## Оцінка стану імplementації Директиви Ради 79/7/ЄЕС

*(4) Директива Ради 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступову реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок з питань соціального забезпечення / Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matter*

План 2015 р. для цієї Директиви також передбачав небагато завдань, але в даному разі ми бачимо, що імplementатор чітко поставив завдання попереднього аналізу та розробки нормативного забезпечення. Так, план передбачав

### 1.1. Організаційні заходи

1.1.1. Проведення соціальних досліджень (під ними малося на увазі «проведення гендерного аналізу захисту працівників від таких ризиків як хвороба, інвалідність, старість, нещасні випадки на роботі і професійні хвороби, безробіття для подальшого удосконалення механізмів соціального захисту у відповідних сферах»).

### 2.1. Нормотворчі заходи

2.1.1. Розроблення проекту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» з метою гарантування досягнення цілей, закріплених у статтях 1, 2 Директиви.

**ВАЖЛИВО:** Директива Ради 79/7/ЄЕС – єдина з пакету «антидискримінаційних» директив Угоди про асоціацію Україна-ЄС, до якої застосовувались процедури попереднього гендерного аналізу.

Ми підтримуємо і відзначаємо як безумовний позитив позицію імplementатора щодо цієї Директиви: «Водночас необхідним є проведення гендерного аналізу захисту працівників від таких ризиків як хвороба, інвалідність, старість, нещасні випадки на роботі і професійні хвороби, безробіття для подальшого удосконалення механізмів соціального захисту у відповідних сферах. Це сприятиме максимальному досягненню цілей та вимог, закріплених Директивою 79/7/ЄЕС.».

Як і завдання 2. Імплементативного плану 2015 до цієї Директиви: «Здійснення заходів, необхідних для скасування законів, підзаконних актів та адміністративних положень, які не відповідають принципу рівності у ставленні у сфері соціального забезпечення; розроблення механізмів захисту у судовому порядку прав та інтересів кожного, хто вважає себе жертвою неспроможності застосування принципу рівності у ставленні».

На жаль, імплементатор не оприлюднював ні результатів здійсненого аналізу, ні його висновків. Не бачимо ми і оприлюднених пропозицій.

Натомість відредагований план 2017р. щодо цієї директиви (п. 1457) передбачає відвертий крок назад:

Розробити проект Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2021 року
Опрацювати проект програми з експертами ЄС
Затвердити програму Кабінету Міністрів

Це іще менше, ніж нічого, адже поточні документи по здійсненню політики важко вважати впроваджуваними. Вважаємо таку пропозицію фактичною відмовою від імплементативної.

#### Висновок по Директиві Ради 79/7/ЄЕС

Працююча в Мінсоцполітиці група-розробник плану 2015 року, та імплементуюча група в Кабінеті Міністрів України мали виразно різні візії упровадження норм та положень Директиви Ради 79/7/ЄЕС. В даному разі, компетенції Мінсоцполітики розробляти згадані документи були виразно більшими, а їх пропозиції слід визнати доречними та своєчасними.

Положення Плану-2017 пункт 1457 є безумовним кроком назад, і його варто розцінювати як фактичну відмову імплементувати норми цієї директиви.

#### Оцінка стану імплементативної Директиви Ради 2000/43/ЄС

*(5) Директива Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року про реалізацію принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расової або етнічної належності / Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin*

План 2015 р. для цієї директиви передбачає – низку нормотворчих заходів:

1.1.1. Розроблення *законопроекту про внесення змін до законів України «Про зайнятість населення» та «Про рекламу»* щодо надання уповноваженому органу з реалізації державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення повноважень застосовувати заходи впливу за порушення вимог законодавства щодо реклами про вакансії (прийом на роботу)

1.1.2. Розроблення проекту нормативно-правового акта про затвердження порядку щодо можливостей застосування заходів впливу до порушників вимог законодавства щодо реклами про вакансії (прийом на роботу)

1.1.3. Розроблення проекту нормативно-правового акта щодо посилення відповідальності приватних агентств зайнятості за порушення вимог антидискримінаційного законодавства під час надання послуг

1.1.4. Розроблення законопроекту про внесення змін до Кодексу про адміністративні правопорушення щодо застосування заходів впливу за встановлення фактів дискримінації у сфері праці

1.1.5. Розроблення законопроекту про ратифікацію Конвенції МОП № 181 про приватні агентства зайнятості,

та заходи організаційні:

1.2.1. Забезпечення кадрової, фінансової та матеріально-технічної спроможності уповноваженого органу з реалізації державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення

1.2.2. Проведення семінарів-тренінгів з метою навчання та підвищення кваліфікації працівників уповноваженого органу з реалізації державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення щодо запобігання та протидії дискримінації у сфері праці на основі міжнародних трудових стандартів та кращого європейського досвіду

2.1.1. Проведення семінарів-тренінгів з метою підвищення кваліфікації представників органів державної влади, роботодавців, кадрових служб підприємств, приватних агентств зайнятості щодо дотримання законодавства з питань запобігання та протидії дискримінації у сфері праці на основі міжнародних трудових стандартів та кращого європейського досвіду

**ВАЖЛИВО:** Ця директива одна з двох (із шести) «антидискримінаційних» директив Угоди, що мають термін імплементації до жовтня 2018 року. І, вона є єдиною із шести, де передбачено забезпечення кадрової, фінансової та матеріально-технічної спроможності, в якості кроків із посилення відповідального органу. Зауважмо, що таких кроків на імплементацію Директиви 113, що мала за мету «встановлення структурної основи для боротьби з дискримінацією за ознакою статі» в країні, де не було і досі так і немає хоч більш менш повноцінного інституційного механізму забезпечення рівності та недискримінації, імплементація не пропонував. Як не пропонував і спеціальних навчальних заходів із підвищення кваліфікації, наявних в імплементаційному плані цієї директиви, № 43.

План 2017 до цієї Директиви передбачає:

Розробити <i>проект Трудового кодексу України</i>
Опрацювати проект Кодексу з експертами ЄС
Забезпечити експертне супроводження розгляду Верховною Радою проекту Закону
Розробити <i>проект Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (щодо трудових прав)</i>
Опрацювати проект Закону з експертами ЄС
Забезпечити експертне супроводження розгляду Верховною Радою проекту Закону
Розробити та забезпечити експертне супроводження розгляду Верховною Радою <i>проекту Закону «Про ратифікацію Конвенції МОП №181 про приватні агентства зайнятості»</i>
Розробити <i>проект Закону "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу»</i>
Опрацювати проект Закону з експертами ЄС
Забезпечити експертне супроводження розгляду Верховною Радою проекту Закону

Розробити проект нормативно-правового акта Кабінету Міністрів про затвердження порядку застосування заходів впливу до порушників вимог законодавства щодо реклами про вакансії (прийом на роботу)
Опрацювати проект нормативно-правового акта Кабінету Міністрів з експертами ЄС
Прийняти акт Кабінету Міністрів
Забезпечити кадрову, фінансову та матеріально-технічну спроможність уповноваженого органу з реалізації державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення
Налагодити систему поширення інформації щодо запобігання та протидії дискримінації у сфері праці

Цей план містить декілька цілком нових ініціатив щодо розробки законодавства, яких не було у плані попередньому, включно з проектом нового Трудового кодексу, надзвичайно проблемним документом з точки зору забезпечення рівності та зокрема прав жінок.

Юристи й профспілковці, зокрема й члени Коаліції, яка виконувала даний проект,<sup>37</sup> неодноразово надавали свої деталізовані коментарі стосовно його норм та їх дискримінаційного характеру.<sup>38 39 40</sup>

Позитив, що цей імплементаційний план містить захід з розробки підзаконного нормативно-правового акта КМУ.

І, ми вже коментували вище значне інституційне посилення контролюючого органу, Державної служби України з питань праці.

#### Висновок по Директиві Ради 2000/43/ЄС

Заявлені кроки з впровадження, наявні в обох планах, не дуже кореспондують із цілями самої Директиви, що має за мету «створення рамок для боротьби з дискримінацією на основі расової або етнічної приналежності, з метою реалізації в державах-членах принципу рівноправності», і що передбачає, зокрема:

- доступність судових процедур – Стаття 7;
- положення про тягар доказування, покладений на звинувачуваного в дискримінації – Стаття 8;
- розвиток соціального діалогу між двома сторонами на ринку праці з метою сприяння розвитку рівноправності поведження, включаючи контроль за діяльністю на робочому місці, колективні угоди, кодекси поведінки, дослідження, обмін досвідом і позитивними прикладами – Стаття 11;
- наявність уповноваженого органу чи органів для сприяння рівноправності поведження щодо всіх осіб без дискримінації на основі расової або етнічної приналежності (які можуть бути частиною національних правозахисних агентств, тощо) – Стаття 13.

Інакше кажучи, пропозиції імплементаційного плану над-вужькі, щоб імплементувати положення цієї Директиви; а наявність в плані – 2017 наміру імплементувати її проектом нового Трудового кодексу, з його дискримінаційними нормами, просто прямо суперечить її духові й букві.

Це особливо слід відмітити з огляду на те, що пунктом (25) саме цієї Директиви зумисно попереджають, що застосування цієї Директиви не повинне слугувати для виправдання будь-якого виду регресу по відношенню до ситуації, що вже склалася в кожній з держав-членів.

## **Оцінка стану імплементації Директиви Ради 2000/78/ЄС**

*(6) Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності / Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation*

Мета цієї Директиви – «Створення системи для боротьби з дискримінацією на основі релігії або віросповідання, обмеженості фізичних можливостей, віку, сексуальної орієнтації у питаннях зайнятості та професії, з метою реалізації в державах членах принципу рівноправ'я»

План 2015 р. передбачає:

### 1.1. Нормотворчі заходи

1.1.1. Розроблення законопроекту про внесення змін до законів України «Про зайнятість населення» та «Про рекламу» щодо надання уповноваженому органу з реалізації державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення повноважень застосовувати заходи впливу за порушення вимог законодавства щодо реклами про вакансії (прийом на роботу), а також заборони при працевлаштуванні дискримінації на основі сексуальної орієнтації

1.1.2. Розроблення проекту акта Кабінету Міністрів України про затвердження порядку щодо можливостей застосування заходів впливу до порушників вимог законодавства щодо реклами про вакансії (прийом на роботу)

1.1.4. Розроблення законопроекту про внесення змін до Кодексу про адміністративні правопорушення щодо застосування заходів впливу за встановлення фактів дискримінації у сфері праці

1.1.5. Розроблення законопроекту про ратифікацію Конвенції МОП № 181 про приватні агентства зайнятості

1.1.6. Розроблення законопроекту щодо впровадження стимулюючих механізмів для роботодавців з метою працевлаштування інвалідів

### Організаційні заходи

1.2.1. Забезпечення кадрової, фінансової та матеріально-технічної спроможності уповноваженого органу з реалізації державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення

1.2.2. Проведення семінарів-тренінгів з метою навчання та підвищення кваліфікації працівників уповноваженого органу з реалізації державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення щодо запобігання та протидії дискримінації у сфері праці на основі міжнародних трудових стандартів та кращого європейського досвіду

2.1.1. Проведення семінарів-тренінгів з метою підвищення кваліфікації представників органів державної влади, роботодавців, кадрових служб підприємств, приватних агентств зайнятості щодо дотримання законодавства з питань запобігання та протидії дискримінації у сфері праці на основі міжнародних трудових стандартів та кращого європейського досвіду

План 2017 року, пункти 1455 ТА 1466, терміни завершення імплементації 31 жовтня 2018 р. та 31 грудня 2019 р. відповідно.

Розробити проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо зайнятості інвалідів»
Опрацювати проект Закону з експертами ЄС
Забезпечити експертне супроводження розгляду Верховною Радою проекту Закону
Розробити проект Закону України «Про соціальні послуги» у новій редакції
Опрацювати проект Закону з експертами ЄС
Забезпечити експертне супроводження розгляду Верховною Радою проекту Закону
Розробити проект постанови Кабінету Міністрів щодо критеріїв діяльності надавачів соціальних послуг
Опрацювати проект постанови з експертами ЄС
Прийняти постанову Кабінету Міністрів
Розробити проект нормативно-правового акта Кабінету Міністрів щодо порядку і розмірів компенсаційних виплат фізичним особам, які надають соціальні послуги
Опрацювати проект нормативно-правового акта з експертами ЄС
Прийняти нормативно-правовий акт Кабінету Міністрів
Розробити проект Типового положення про комплексний центр надання соціальних послуг
Опрацювати проект Типового положення з експертами ЄС
Затвердити Типове положення актом Кабінету Міністрів
Розробити проект Порядку здійснення соціального замовлення за рахунок бюджетних коштів
Опрацювати проект порядку узгоджено з експертами ЄС
Затвердити Порядок актом Кабінету Міністрів
Розробити проект Порядку регулювання тарифів на соціальні послуги
Опрацювати проект Порядку з експертами ЄС
Затвердити Порядок актом Кабінету Міністрів
Розробити, затвердити та зареєструвати в Мін'юсті наказ Мінсоцполітики щодо переліку соціальних послуг
Розробити, затвердити та зареєструвати в Мін'юсті нормативно-правові акти Мінсоцполітики щодо процедурних аспектів надання соціальних послуг
Розробити та ввести в експлуатацію Реєстр надавачів соціальних послуг
Розробити та затвердити державні стандарти соціальних послуг

### Висновок по Директиві Ради 2000/78/ЄС

Ми не можемо сказати, що в разі даної Директиви було зроблено всі необхідні кроки: зокрема передбачено попередню недискримінаційну експертизу, зокрема відносно дискримінації за підставою віросповідання чи релігії, обмежених фізичних можливостей, віку, сексуальної орієнтації у питаннях зайнятості та професії.

Водночас, навіть за недотримання окремих процедур, це позитивний зразок імплементації, оскільки план містить добре деталізовані, продумані та пропрацьовані пакетні пропозиції щодо з/п (проект Закону України «Про соціальні послуги» у новій

редакції), проектів ряду нормативних актів на забезпечення його положень, консультаційної роботи всередині країни та з експертами ЄС, експертного супроводу законопроекту в Верховній раді.

## 7. **Заключні висновки. З чим ми лишаємось, по завершенні імплементації?**

Зусилля Уряду щодо впровадження норм «антидискримінаційних» Директив ради ЄС мають як плюси, так і ряд мінусів.

До плюсів упровадження слід віднести відкриту комунікацію по всьому імплементаційному процесу, здійснювану з боку Уряду.

В цілому, було дотримано усіх формальних вимог щодо процесів упровадження цих шести «антидискримінаційних» Директив. Повноваження щодо їх імплементації були надані Міністерству соціальної політики України. В структурі Міністерства була утворена імплементуюча група – Експертно-консультативна група Мінсоцполітики, очолювана заступником Міністра.

Імплементаційні плани (подирективно) були підготовлені. Засідання імплементуючої групи відбувались достатньо регулярно, плани та протоколи цих засідань, проміжний звіт Уряду за кластером 6.Співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, охорона здоров'я Підкомітету з питань економіки та іншого галузевого співробітництва, що якраз і включав згадані директиви – оприлюднювалась на сайті Мінсоцполітики. Єдиний виняток – другий і останній, звіт за кластером 6, підсумковий для всього процесу імплементації 4х із шести «гендерних» директив, виголошений у червні в Брюсселі. Текст цього звіту не оприлюднений, та для ознайомлення недоступний.

За цим винятком, комунікативна складова процесу імплементації директив з боку Мінсоцполітики, в цій частині, має бути оцінена на «відмінно».

Водночас, в частині консультацій із громадськістю стосовно даних директив, ніякої високої активності Уряду не спостерігаємо.

За три роки імплементації, з 2015 по 2017й, не було передбачено, та не було проведено жодного публічного заходу, що стосувався б «антидискримінаційних» директив, дорадчих зустрічей тощо. Не було проведено консультацій з соціальними партнерами (хоча, у випадку наприклад Директиви 34(18), Рамкової угоди про батьківську відпустку, країни ЄС навіть впроваджували цю директиву шляхом широких консультацій з соціальними партнерами, а не суто законодавчим шляхом; і навіть рекомендують цей шлях як один з двох основних для її імплементації у зацікавлених країнах). До прикладу, жодної жіночої організації до жодної із зустрічей, нарад або публічних заходів по цим директивам (4 із 6 з яких мають забезпечити рівність жінок та чоловіків, у сферах дії цих директив) запрошено чи залучено не було. В Україні, ця частина Угоди була суугобо камерним дійством.

Сам **зміст імплементаційної активності** також є небездоганним, а його результативність, у випадку окремих директив, просто викликає сумнів.

Зокрема, виникають питання щодо

- складу та компетенцій імплементаційної групи Мінсоцполітики, яка працювала над впровадженням цих Директив. В її складі не були представлені гендерні експерти, чи жіночі організації; представництво профільного Департаменту гендерного розвитку та протидії торгівлі людьми було мінімальним; основне аналітичне навантаження по розробці планів припадало на Управління міжнародних зв'язків Мінсоцполітики, позбавлене гендерних компетенцій.
- щодо гендерного аналізу нормативних актів, які знаходяться у сфері дії директив, та загалом аналітичних процедур для попередньої оцінки нормативних документів зі сфери дії шести «антидискримінаційних» директив (які треба було б переглянути, доповнити чи розробити нові, більш відповідні). Фактично, лише у разі однієї (Директива 79/7/ЄЕС) бачимо підтверджену інформацію про такий аналіз; і також, інформацію про отриманий позитивний висновок Мінюсту. Загалом, це мав би бути чудовий прецедент для імплементаційного процесу усіх шести «антидискримінаційних» директив, так як саме Мін'юст уповноважений здійснювати гендерно-правову експертизу чинного законодавства та проектів нормативно правових актів. І має й фахівців, і повноваження для «вивчення, дослідження, проведення порівняльного аналізу та надання оцінки з відповідним обґрунтуванням проекту нормативно-правового акта щодо його відповідності актам законодавства, норми яких регулюють питання гендерної рівності у відповідній сфері життєдіяльності»; чого не було в імплементаційної групи Мінсоцполітики.
- відомостей щодо процедур зовнішньої оцінки імплементаційного процесу з боку органів ЄС. Зокрема, відсутні будь-які відомості стосовно складу місій, імен та компетенцій експертів; застосованих ними процедур оцінювання; результатів їхньої оцінки тощо. Більше того, питання гендерної рівності були єдиними в Плані заходів Мінсоцполітики, для впровадження яких іноземні/міжнародні експерти залучені не були.

Наступна частина наших висновків стосується **громадської оцінки власне імплементаційних заходів**, й вона теж суттєво відрізняється від урядової.

Якщо узагальнити зміст звітів Урядового офісу, то в двох словах звіти схилитимуть до того, що

- Директиви імплементовано;
- Угоду, у частині забезпечення рівності, прав жінок та недискримінації, виконано;
- підготовані на їх імплементацію 9 законопроектів – з/п «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)»; з/п «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно усунення дискримінації за ознакою статі щодо батьківської відпустки»; з/п «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо зайнятості інвалідів»; з/п «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (щодо трудових прав); з/п «Про запровадження санкцій за порушення законодавства про батьківській відпустки»; з/п «Про колективні договори та колективні угоди»; з/п «Про ратифікацію Конвенції МОП №181 про приватні агентства зайнятості»; з/п «Про соціальні послуги» у новій редакції; та проект Трудового кодексу України, – до Парламенту передано.

І Урядовий офіс з європейської інтеграції, й Мінсоцполітики за всі три роки упровадження звітувалися за імплементацію шести «антидискримінаційних» директив такими шляхами.

По-перше, звітувались поточною роботою профільного для питань недискримінації та рівності Департаменту гендерного розвитку та протидії торгівлі людьми Мінсоцполітики. Як: підготовка державної програми з гендерної рівності; проведення засідань консультативних та дорадчих органів (Експертної ради) при Мінсоцполітики; поточна

підготовка доповідей від Уряду України за міжнародними зобов'язаннями, такими, як звіт за виконання CEDAW (Конвенції з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок); як, нарешті, проведення тренінгів з гендерних питань, що проводяться регулярно, щороку, з 2005 року.

Тобто роботою, яка не має прямого стосунку до імплементації директив й так само відбувалася б без жодних змін, якби й не було ні цих імплементаційних планів, ані зобов'язань за Угодою.

По-друге, законотворчою роботою, яка по факту й стала основним напрямком реальної імплементаційної роботи у цей трирічний період. Ми відзначаємо, що це не погано. За всіх негативних коментарів з боку європейських партнерів стосовно обсягів законотворчості і особливої любові до неї в Україні, що значно перевищує обсяги її ж в парламентах сусідніх країн, в даному разі, при українерозвинутому національному антидискримінаційному законодавстві, обрану стратегію радше слід вітати, аніж засуджувати.

По-третє, здійсненим (дуже малим) обсягом роботи з перегляду чинних підзаконних нормативних актів, і підготовкою пропозицій до них. Ми хочемо попередити, що часто це – шлях до створення недієвого законодавства, так як потім положення свіжо-прийнятого (спрямованого на гендерну рівність) Закону починають конфліктувати з гендерно-сліпими адміністративними положеннями, що містяться у чинних підзаконних нормативних актах, що є у сфері дії цього законопроекту, але ніким переглянуті так і не були.

Вважаємо, це просто перекине не зроблену імплементуючою групою роботу з гендерної оцінки та гендерно-правової експертизи в комітеті Верховної ради, та в сесійну залу, у кращому разі; у гіршому ж, коли така робота не буде зроблена узагалі, ми отримаємо ще кілька «недіючих» законів, положення яких нічого не регулюватимуть.

Ну і, не виконана своєчасно імплементаційна робота так і лишатиметься актуальною.

І, по-четверте. Основним показником виконаної імплементації норм усіх шести Директив лишатиметься статистичний: погіршилися чи покращилися можливості жінок (і чоловіків) поєднувати сімейне з професійним? Враховані чи ні гендерно відмінні особливості доступу до соціальних, медичних, освітніх послуг? Виріс чи зменшився відсоток звільнених з роботи жінок у зв'язку з їх материнством, чи з виконанням ними домашньої (обслуговуючої) праці)? Розширили чи звузили можливості жінок, жінок із вразливих груп прийняті законодавчі кроки?

За імплементаційний період, з 2015 по поточний рік, у сфері дії директив підвищення відповідних статистичних показників ми не бачимо (як це показують і перші три розділи цього дослідження).

П'яте. Те, що зроблені Урядом конкретні імплементаційні кроки стосувались переважно людей з інвалідністю, тоді як за іншими дискримінаційними ознаками такої роботи не велося. Ми розуміємо й поділяємо аргумент, що люди з інвалідністю заходяться в гостро несправедливому становищі, порівняно з іншими дискримінованими групами; й те, що під час війни їх кількість зростає, що потребуватиме додаткових зусиль з регулювання їх проблем. Й водночас, маємо вказати на те, що інші нерівності, за іншими дискримінаційними ознаками, такими як стать (гендер), вік, наявність маленьких дітей, поселенська нерівність тощо, є в Україні не менш значущими. А також те, що дискримінація є як правило множинною, і часто особливо дискримінованою групу робить поєднання дискримінуючих ознак («жінки з інвалідністю сільських місцевостей похилого віку»).

Щодо кола дискримінаційних ознак, щодо яких велась робота з боку Уряду. Преважна проведена робота стосувалась людей з інвалідністю: вони були прямими вигодо-

набувачами у біля 80 відсотків урядових зусиль, та проведеної урядом імплементаційної роботи. Представники їх організацій брали участь у дорадчих зустрічах, комунікативних діях.

Практичний наслідок цієї імплементаційної політики може полягати у тому, що у випадку розробки Урядом політики стосовно людей з інвалідністю ми можемо отримати модельну ситуацію, як слід і як варто працювати і з іншими дискримінаційними ознаками (чого, власне, і вимагали від нас вказані «антидискримінаційні» директиви).

В-шосте. Певним викликом для імплементації норм всіх шести директив є те, що імплементаційні плани складались 2014-2015 року, а це три роки інтенсивних реформ. Це дуже міняло ситуацію по ряду імплементаційних планів – наприклад, окремі нормативні акти були розкритиковані, відмінені, або розроблялися інші, інколи явно дискримінаційні щодо жінок, чи інших вразливих груп (як жорстко критикований феміністками проект Трудового кодексу). Фактично, це ставило імплементацію у ситуацію перегляду чинних імплементаційних планів. І Уряд підготував та видав такий план; однак. В частині шести «антидискримінаційних» директив, план робить ставку на законодавчі кроки, фактично – на узгодження національного законодавства з європейським, а не на власне імплементацію норм, що вимагало б формулювання відповідних адміністративних положень, розробки підзаконних нормативних актів.

Й останнє, **щодо оцінок імплементації окремих Директив**, №№ 2004/113/ЄС, 96/34/ЄС (2010/18/ЄС), 92/85/ЄЕС, 79/7/ЄЕС що стосуються гендерної рівності та прав жінок і імплементація яких завершена поточним 2017 роком; та №№ 2000/43/ЄС та 2000/78/ЄС, що будуть імплементації до 31 жовтня наступного, 2018 р.

(1) Директива Ради 2004/113/ЄС, Про реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу та надання товарів і послуг.

**Основний висновок – обсяги вимог, викладені у директивах, і зреалізовані у імплементаційних планах, сильно відрізняються.**

Так, імплементаційні заходи до 113-ї Директиви передбачають сильний інституційний механізм з гендерної рівності.

Це мало відповідало дійсності вже на час створення плану у 2015 році, а за імплементаційний період з 2015 по 2017 рр., зміни відбувались з ним і надалі. Так, створений офіс Урядового уповноваженого з гендерної політики має з повноваження, що дублюють повноваження Мінсоцполітики як спеціально уповноваженого органу із забезпечення гендерної рівності, що розбалансує їх взаємодію; Міністерство юстиції України наділене повноваженнями протидії дискримінації, що мало узгоджені з повноваженнями Міністерства соціальної політики України, уповноваженого протидіяти дискримінації за ознакою статі; виконавча вертикаль з питань рівності й недискримінації все ще відсутня, а це локалізує протидію дискримінації тільки на національному рівні.

Децентралізаційна реформа та реформа держслужби також не враховують потреб у органах, що адміністрували б питання рівності.

Так, розпочате з жовтня 2017 року реформування міністерств, в нашому разі, Мінсоцполітики – «реформа директоратів», – у дворічній перспективі повністю розформовує чинний департамент МСП з гендерного розвитку та протидії торгівлі людьми, – ядро інституційного механізму гендерної рівності, – лишивши навзамін 1 фахівця/відділ в новоствореному Директораті соціальних послуг. Це і подібне все більше ставлять під сумнів ефективність цієї системи розрізнених органів, та їхню здатність діяти

як цілісний механізм. Очевидно, що така ситуація вимагала б більш ґрунтовного й більш формалізованого аналізу, – і розробки більш відповідних директиві пропозицій.

У підсумку, після всіх імплементаційних дій та після трирічного виконання імплементаційного плану-2015 по цій Директиві, у плані-2017 лишається лише проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)».

Таким чином, імплементацію (впровадження норм) зведено до уніфікації національного законодавства з європейським. Ми оцінюємо це як звуження обсягу положень, що підлягають імплементації.

(2) Директива Ради 2010/18/ЄС, Про впровадження переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки, укладеної UNICE, CEEP і ETUC, та скасування Директиви 96/34/ЄС.

Основний висновок – **наявний суттєвий конфлікт між логікою і способом формування положень цієї Директиви, та урядовими заходами на її імплементацію в Україні**, викладеними в обох урядових імплементаційних планах, і 2015, і 2017 рр.

**Ця директива в європейських країнах формувалася через переговори** – бо вона вводить у дію переглянуту Рамкову угоду про батьківську відпустку, укладену європейськими міжгалузевими організаціями соціальних партнерів.

Тому сама Директива й передбачає можливості імплементувати її таким же шляхом, колективної угоди серед соціальних партнерів.

Але, так як комунікація з громадянським суспільством ніколи не була сильним місцем Українського уряду, то в Україні вона імплементуватиметься „зверху» – через відразу три законопроекти (з/п «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо тривалості відпустки у разі усиновлення дитини старше трьох років»; з/п «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» (щодо приведення статті 182 Кодексу у відповідність із змінами, які були внесення у Закону України «Про відпустки» (із статтею 17 та 181), та з/п «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» (щодо права на скорочену тривалість робочого часу та неповного робочого часу на рівних умовах, як для чоловіків так і для жінок).

Ну і, через високі ризики їх невиконання внаслідок непроведених попередніх консультацій, посилення контрольних повноважень Державної інспекції з питань праці, відповідно.

Да, і в переліку законопроектів у сфері європейської інтеграції України, які потребують невідкладного розгляду Верховною Радою України на думку Кабміну, жодного з цих законопроектів немає.

(3) Директива Ради 92/85/ЄЕС, Про вжиття заходів з покращення безпечних і здорових умов праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують грудьми (десята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС.

Основний висновок – **імплементація передбачає і спирається на ще радянські „захисні» норми щодо праці жінок, а вони вже незабаром будуть відмінені як дискримінуючи жінок**. Ці нормативні акти є в імплементаційному плані. Однак 2017 року ці нормативні акти ( у першу чергу, накази МОЗ №№ 256 та № 246) будуть відмінені як дискримінуючі жінок, лишаючи питання їх захищеності відкритими.

Наразі Мінсоцполітики планує затвердити власний наказ, взамін 2-х відмінених наказів МОЗу, але його розробка все одно вимагатиме роботи гендерних експертів та міжнародних консультантів, не зробленої на початку імплементаційного процесу.

(4) Директива Ради 79/7/ЄЕС, Про поступову реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок з питань соціального забезпечення.

**Основний висновок: щодо цієї директиви – ми фіксуємо фактичну відмову імплементації її упроваджувати взагалі.**

єдиний захід Плану (2017 р.) на упровадження цієї Директиви передбачає «Розробити проект Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2021 року». Вважаємо, це менше ніж нічого, адже поточні документи по здійсненню політики важко вважати впроваджуваними.

Розцінюємо таку пропозицію як фактичну відмову від імплементації норм Директиви 79/7/ЄЕС. І це дуже шкода, адже це єдина з пакету «антидискримінаційних» директив Угоди про асоціацію Україна-ЄС, до якої застосовувались фіксовані процедури попереднього гендерного аналізу.

(5) Директива Ради 2000/43/ЄС, Про реалізацію принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расової або етнічної належності

**Основний висновок – Уряд планує упроваджувати дану директиву через зокрема проект нового Трудового кодексу, надзвичайно проблемний документ, що конфліктує із забезпеченням рівності та прав жінок, а також ніде не передбачає положення про тягар доказування, покладений на звинувачуваного в дискримінації, що вимагається цією Директивою.**

Це особливо варт наголосити, бо пункт 25 саме цієї Директиви зумисно попереджає, що її застосування не повинне виправдовувати будь-який регрес стосовно ситуації, що вже склалася в кожній із імплементуючих її держав.

(6) Директива Ради 2000/78/ЄС, Про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності.

**Основний висновок – всупереч не дотриманню окремих процедур, це позитивний зразок імплементації, що містить добре деталізовані, продумані та пропрацьовані пакетні пропозиції щодо з/п (проект Закону України «Про соціальні послуги» у новій редакції), проектів ряду нормативних актів на забезпечення його положень, консультаційної роботи всередині країни та з експертами ЄС, експертного супроводу законопроекту в Верховній раді.**

---

<sup>1</sup> Посібник з європейського антидискримінаційного права. – Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав: 2010. Рада Європи: 2010 / [fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_case\\_law\\_handbook\\_uk.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_case_law_handbook_uk.pdf)

<sup>2</sup> Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності

<sup>3</sup> Директива Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року про реалізацію принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расової або етнічної належності

<sup>4</sup> <http://www.osce.org/uk/ukraine/100200?download=true>

- <sup>5</sup> Піщуліна О., Гендерна оцінка ефективності соціальної політики // Стан забезпечення гендерної рівності в Українському суспільстві: Щорічна державна доповідь. – К., 2007. – 223 с.
- <sup>6</sup> Завантаженість дошкільних навчальних закладів за регіонами на кінець 2013 року / Укрстат, 2014
- <sup>7</sup> <http://ua.krymr.com/archive/news-uk/latest/16928/16928.html?id=27060818>
- <sup>8</sup> <http://kievcity.gov.ua/news/28015.html>
- <sup>9</sup> Олена Зварич: [https://www.facebook.com/permalink.php?story\\_fbid=835816603213154&id=100003544662010](https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=835816603213154&id=100003544662010)
- <sup>10</sup> <https://issuu.com/undpukraine/docs/cedawrecom>
- <sup>11</sup> <http://news.finance.ua/ua/news/-/369204/eksperty-pokazaly-riznytsyu-dohodiv-cholovikiv-i-zhinok-v-ukrayini-infografika>
- <sup>12</sup> <http://news.finance.ua/ua/news/-/369204/eksperty-pokazaly-riznytsyu-dohodiv-cholovikiv-i-zhinok-v-ukrayini-infografika>
- <sup>14</sup> [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/gdn/Szp\\_ed/Szp\\_ed\\_u/Szp\\_ed\\_2015\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/gdn/Szp_ed/Szp_ed_u/Szp_ed_2015_u.htm)
- <sup>15</sup> Проблема безробіття в Україні / Інтелект-портал Zinet.info [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nauka.zinet.info/3/goriatsha.php>
- <sup>16</sup> <http://www.osce.org/uk/ukraine/100200?download=true>
- <sup>17</sup> ІСД, 2010, [http://www.niss.gov.ua/public/File/2010\\_table/1217\\_dop.pdf](http://www.niss.gov.ua/public/File/2010_table/1217_dop.pdf), с. 4
- <sup>18</sup> МЦПД 2014. [http://icps.com.ua/assets/uploads/files/t\\_novaekonom\\_kaukra\\_ni.pdf](http://icps.com.ua/assets/uploads/files/t_novaekonom_kaukra_ni.pdf)
- <sup>19</sup> Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави. Національна доповідь. Президія НАН України 2009.
- <sup>20</sup> [https://www.facebook.com/ZnovuDoRoboty/posts/1124255024263456?comment\\_id=1124585414230417&notif\\_t=feed\\_comment&notif\\_id=1462953066777623](https://www.facebook.com/ZnovuDoRoboty/posts/1124255024263456?comment_id=1124585414230417&notif_t=feed_comment&notif_id=1462953066777623)
- <sup>21</sup> <http://www.osce.org/uk/ukraine/100200?download=true>
- <sup>22</sup> <http://www.osce.org/uk/ukraine/100200?download=true>
- <sup>23</sup> Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посіб. / авт.: П. А. Бущенко, А. М. Слюсар, Н. М. Швець; за заг. ред. В. В. Жернакова. – Х.: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. – 110 с. – с. 3.
- <sup>24</sup> Аналітичний звіт за результатами дослідження умов для розвитку економічних можливостей жінок в Україні як фактора, що сприяє гендерній рівності (за ініціативою Міністерства соціальної політики України та за підтримки Координатора проектів ОБСЄ в Україні) / Укладач: Галустян Ю.М. – Київ, 2012. – 80 с.
- <sup>25</sup> <http://www.osce.org/uk/ukraine/100200?download=true>
- <sup>26</sup> [http://www.uceps.org/upload/Gender\\_Pyshchulina\\_30\\_03.pdf](http://www.uceps.org/upload/Gender_Pyshchulina_30_03.pdf)
- <sup>27</sup> <http://www.osce.org/uk/ukraine/100200?download=true>, с. 23.
- <sup>28</sup> [http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=250373725&cat\\_id=244276429](http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=250373725&cat_id=244276429)
- <sup>29</sup> План заходів Міністерства соціальної політики України з реалізації Плану заходів з імплементації Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, на 2014—2017 роки
- <sup>30</sup> Там само.
- <sup>31</sup> Уряд і бізнес: чи є перспективи впровадженню недискримінаційних норм на Українському ринку праці? / <http://ipzn.org.ua/uryad-i-biznes-chy-ye-perspektivy-vprovadzhennyu-nedyskryminatsijnyh-norm-na-ukrayinskomu-rynku-pratsi/>
- <sup>32</sup> Затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1834
- <sup>33</sup> Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні / [http://gender.at.ua/files/mechanizm\\_2011.pdf](http://gender.at.ua/files/mechanizm_2011.pdf)
- <sup>34</sup> [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:YgYmkFb1YBUJ:www.kmu.gov.ua/control/publish/article%3Fart\\_id%3D250243214+%&cd=4&hl=uk&ct=clnk&gl=ua](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:YgYmkFb1YBUJ:www.kmu.gov.ua/control/publish/article%3Fart_id%3D250243214+%&cd=4&hl=uk&ct=clnk&gl=ua)
- <sup>35</sup> <http://www.msp.gov.ua/news/7825.html?PrintVersion>
- <sup>36</sup> Марфа Скорик. Дозволити не можна заборонити: Дискусія навколо скасування переліку заборонених жінок професій // <http://womo.ua/dozvoliti-ne-mozhna-zaboroniti-nakaz-256/>
- <sup>37</sup> [https://www.facebook.com/pg/pracya.ua/events/?ref=page\\_internal](https://www.facebook.com/pg/pracya.ua/events/?ref=page_internal)

---

<sup>38</sup> Олена Михальченко. Загрози прийняття Трудового кодексу // <http://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/Zagrozi-prijnyattya-Trudovogo-kodeksu>

<sup>39</sup> Новий Трудовий кодекс: що зміниться і за що зможуть звільнити працівника Читайте більше тут: [http://zik.ua/news/2017/08/02/novyy\\_trudovyy\\_kodeks\\_shcho\\_zminytsya\\_i\\_za\\_shcho\\_zmozhut\\_zvilnyty\\_1143155](http://zik.ua/news/2017/08/02/novyy_trudovyy_kodeks_shcho_zminytsya_i_za_shcho_zmozhut_zvilnyty_1143155)  
[http://zik.ua/news/2017/08/02/novyy\\_trudovyy\\_kodeks\\_shcho\\_zminytsya\\_i\\_za\\_shcho\\_zmozhut\\_zvilnyty\\_1143155](http://zik.ua/news/2017/08/02/novyy_trudovyy_kodeks_shcho_zminytsya_i_za_shcho_zmozhut_zvilnyty_1143155)

<sup>40</sup> Олеся Брязгунова, Петро Тулей. Проект ТКУ не відповідає конвенціям і рекомендаціям МОП // <http://kvpu.org.ua/uk/news/6/1281-proekttkunevidpovidaiekonventsiiamirekomendatsiiammop>